

Carla Ferreira e Gabriel Osório de Barros
Direção de Serviços de Análise Económica

O mercado de trabalho e os recursos humanos de uma economia são determinantes para o seu nível de desempenho e de produtividade.

O mercado de trabalho, traduzido na relação entre a procura de mão-de-obra pelas entidades empregadoras e a oferta pelos trabalhadores, é uma relação complexa e com a intervenção de vários atores. Neste contexto, o Estado, para além de empregador, atua no mercado através da implementação de medidas de política pública, para promoção da otimização ou correção do funcionamento, e como regulador, com o objetivo de promover a justiça e equidade nas relações laborais e a maior eficiência na capacitação e afetação de recursos.

A proteção do emprego, o apoio no desemprego, a negociação coletiva, a determinação de níveis de remuneração mínimos, a garantia de condições dignas e adequadas no local de trabalho, entre outros, são aspetos constituintes das condições e relações de trabalho existentes e caracterizam um determinado mercado laboral. A qualificação e a adequação dos recursos humanos são fundamentais neste contexto.

Em seguida, apresenta-se uma síntese dos principais elementos de cinco *drivers* (linhas orientadoras), detalhada no restante documento.

1. Capacitação dos Recursos Humanos

A capacitação dos recursos humanos, através da educação e da formação, é um fator importante para o crescimento económico, pelo seu efeito na produtividade do trabalho, seja nos jovens que ingressam no mercado de trabalho, seja nos adultos para se manterem a par dos desenvolvimentos tecnológicos e processos produtivos.

Portugal registou uma acentuada melhoria dos resultados escolares, mas continua com uma população menos qualificada do que a média europeia. Ainda assim, segundo os resultados do *Programme for International Student Assessment* (PISA) de 2022, Portugal registou diminuições significativas nas competências de literacia matemática, de leitura e científica, superiores às médias da OCDE. O abandono escolar precoce registou uma evolução muito significativa nos últimos anos (de 30,9% em 2009 para 6,0% em 2022, valor já inferior à meta fixada a nível europeu para 2030, de 9,0%). A execução do «Plano Nacional de Promoção do Sucesso Escolar» — iniciativa para prevenir o insucesso escolar — está em curso. A conclusão do ensino superior está a melhorar, tendo em 2022 ficado ligeiramente abaixo do objetivo da Europa 2030 (42,8% da população entre os 30-34 anos com qualificação superior face à meta de 45,0%). A promoção da educação de adultos desempenha também um papel crucial na política de educação atual, tendo como objetivo combater o nível baixo de competências básicas da população adulta.

Em 2022, 67,8% da população empregada por conta de outrem possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (32,3%), ou superior (35,5%). Relativamente à distribuição por género, verifica-se alguma diferença na população empregada com o ensino superior, onde o número de mulheres (22,0%) é superior ao dos homens (13,5%).

O *ranking* do *Institute for Management Development*¹ avalia a situação e o desenvolvimento das competências necessárias para que as empresas e a economia assegurem a criação de valor a longo prazo, através da aplicação de um inquérito a executivos, com questões relativas a três grandes áreas: atratividade (capacidade de atrair talento estrangeiro e reter talento nacional), investimento e desenvolvimento (recursos destinados a cultivar uma mão-de-obra local) e a preparação (qualidade das aptidões e competências disponíveis no grupo de talentos do país). Portugal apresenta, na edição de 2023, a descida de uma posição, em termos globais, relativamente a 2022, ocupando a 25.^a posição entre 64 economias. Esta alteração resulta da descida de posição em duas das áreas: a do investimento e desenvolvimento (da 22.^a para a 27.^a posição) e a da preparação (da 19.^a para a 27.^a posição). A área da atratividade regista uma subida de três posições, da 40.^a para a 37.^a.

¹ [World Talent Competitiveness Rankings - IMD](#)

2. Remunerações

O trabalho é um recurso essencial ao funcionamento das economias. As remunerações, correspondendo a uma parte dos custos suportados pelas empresas, constituem um dos fatores com influência nos custos totais e no nível de competitividade. No que diz respeito aos trabalhadores, representa geralmente a sua principal fonte de rendimento e, por conseguinte, tem um grande impacto na sua capacidade de consumo e de poupança.

As remunerações dos trabalhadores, *per capita*, em termos de paridade do poder de compra (PPC), registadas em 2021, apresentam valores inferiores à média da união europeia.

Entre 2010 e 2023, a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) em Portugal apresentou um aumento de 60,0%. No entanto, há a considerar a perda de poder de compra registada em 2022, apesar do aumento nominal das remunerações, decorrentes do aumento da inflação que se começou a verificar ainda em 2021 e que se agravou de modo significativo por efeitos resultantes da invasão da Ucrânia pela Rússia. Em termos comparativos a nível europeu (e EUA), e em termos de PPC, em 2022, Portugal regista um valor intermédio, mas inferior aos verificados em países como Grécia e Espanha. Em abril de 2021, 23,5% dos trabalhadores em Portugal recebia RMMG. Salienta-se, no entanto, que a RMMG irá registar, em 2024, um aumento de 7,9% relativamente a 2023.

3. Mercado de trabalho

Uma das alterações mais significativas ao nível da organização do trabalho em Portugal a partir de 2020 é o aumento do número de trabalhadores em regime de teletrabalho, decorrente das medidas adotadas pelo Governo no combate à pandemia COVID-19. O regime de teletrabalho passou a ser obrigatório durante a vigência da situação de confinamento, sem a necessidade de acordo entre as partes e independentemente do vínculo laboral, sempre que compatível com a atividade do trabalhador, tornando-se numa experiência massiva a nível europeu e internacional. O regime de teletrabalho tem continuado a ser adotado pelas organizações mesmo após o levantamento de obrigatoriedade, tendo aumentado a nível europeu. Em 2022, Portugal registou 6,6% de trabalhadores habitualmente em regime remoto, registando uma quebra relativamente ao ano anterior, mas ainda significativamente acima dos valores anteriores à situação pandémica.

Em 2022, o total de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) regista um aumento de 11,7%. Os acordos coletivos, que aumentaram 55,0% e os contratos coletivos que aumentaram 22,8%, são os IRCT negociais que registam maior subida. Os IRCT não negociais registam uma ligeira diminuição. Os trabalhadores abrangidos por IRCT registam uma subida de 34,5% face ao ano anterior.

Em 2021, o número de acidentes mortais foi de 93, inferior ao ano anterior, apesar da diminuição do número total de acidentes entre os dois anos. O número de trabalhadores abrangidos em atividades de segurança atingiu os 3,3 milhões.

4. Emprego e Desemprego

A evolução dos níveis de desemprego e de emprego dependem da capacidade de a economia criar emprego e de a população ativa se inserir no mercado de trabalho. A evolução adversa de cada um dos indicadores poderá requerer a adoção e implementação de medidas de política pública, com vista à correção de desvios de origem conjuntural e/ou estrutural.

Durante o período 2016-2022, a taxa de desemprego tem apresentado uma evolução positiva. Em 2020, o desemprego registou um aumento decorrente da diminuição de atividade devido ao confinamento geral declarado em sequência da pandemia COVID-19. Ainda assim, o aumento do desemprego foi reduzido muito devido a várias medidas implementadas, em particular, ao regime de *lay-off* simplificado. Após o desconfinamento e com a implementação de medidas de apoio à manutenção do emprego, assiste-se aos primeiros sinais de recuperação no 2.º semestre de 2020. Em dezembro de 2022, Portugal regista uma taxa de desemprego de 6,7%, igual à da zona euro.

Não obstante a implementação de várias medidas específicas, o desemprego jovem mantém-se significativamente acima dos valores verificados para a taxa de desemprego total. Em outubro de 2023, a taxa de desemprego jovem regista um valor de 20,8% face à taxa de desemprego geral de 6,7%. No entanto, no caso da população *Not in Education, Employment, or Training* (NEET), em 2021, Portugal apresenta valores inferiores à média dos países da UE nos grupos etários dos 15 aos 19 anos, dos 20 a 24 anos e dos 25 aos 29 anos.

5. Políticas de Emprego

As políticas de emprego consubstanciam-se através da implementação de medidas de emprego, de carácter ativo e/ou carácter passivo. As medidas de emprego ativas pretendem incentivar e melhorar as condições da população ativa não empregada para a sua inserção no mercado de trabalho através de, por exemplo, formação profissional e incentivos ao emprego. As medidas de emprego passivas pretendem colmatar os efeitos do desemprego, nomeadamente ao nível da substituição de remuneração.

A despesa pública com medidas de política de emprego continua a ter maior expressão nas medidas substitutivas de salário (medidas passivas) e nos incentivos ao emprego e formação (medidas ativas). Em 2021, assiste-se a uma diminuição da despesa relativamente ao ano anterior. Também em termos do número total de beneficiários de prestações de desemprego se verificou uma diminuição entre 2020 e 2021 na ordem dos 9,3%.

Políticas Públicas: Áreas Prioritárias

Em face da análise dos principais indicadores mais recentes no domínio dos recursos humanos e do mercado de trabalho em Portugal, as políticas públicas devem ter como foco as seguintes áreas de reforço:

- Apoio à qualificação da população adulta: Com a população portuguesa a apresentar um aumento na qualificação geral, mas ainda aquém da média europeia, é crucial ampliar iniciativas viradas para a educação e formação contínua, especialmente nas faixas etárias mais avançadas;
- Combate ao desemprego e promoção de novas formas de trabalho: Deve-se reforçar o apoio à redução do desemprego, com um foco particular no desemprego de longa duração e na integração de jovens e adultos NEET no mercado de trabalho. Além disso, é importante promover a adaptação a novas formas de trabalho, como o teletrabalho, que ganhou relevância no contexto da pandemia;
- Melhoria do ajustamento entre oferta e procura de competências: As políticas devem ter como foco o alinhamento entre as competências da força de trabalho e as necessidades do mercado, tendo em conta os desenvolvimentos tecnológicos e as alterações na estrutura económica;
- Avaliação e adaptação das políticas de emprego: É importante realizar avaliações periódicas do impacto das políticas de emprego, educação e formação para garantir a sua eficácia e adaptabilidade a um ambiente económico em constante mudança; e
- Promoção de condições de trabalho dignas e justas: Além de focar na qualificação e empregabilidade, é importante assegurar remunerações justas e condições de trabalho dignas, considerando os desafios trazidos por fatores externos como a pandemia e os conflitos internacionais.

1. Capacitação dos Recursos Humanos

2023

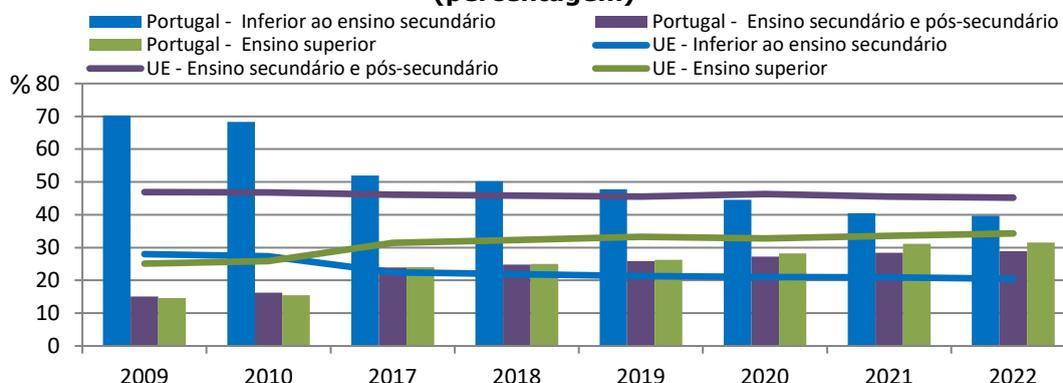
A capacitação de recursos humanos traduz-se no nível e na qualidade das suas competências, e funciona não apenas como ferramenta de valorização pessoal, mas também como fator de competitividade da economia, através da capacidade de produção de bens e serviços com maior valor acrescentado e perfil diferenciador no mercado. Esta capacitação está intimamente ligada à formação contínua e à adaptação dos recursos humanos às necessidades das empresas e da economia de uma maneira geral. Existe o reconhecimento de que a educação, a formação e a aprendizagem ao longo da vida, contribuem de forma significativa para a promoção dos interesses, não só dos trabalhadores e das empresas, mas da sociedade como um todo, contribuindo decisivamente para a erradicação da pobreza através do emprego, para a inclusão social e para o crescimento económico.

Para aferir o grau de capacitação dos recursos humanos foram selecionados diversos indicadores, para uma visão da sua evolução e do estado atual dessa capacitação.

1.1. Qualificação e competências da população

Portugal tem registado uma evolução positiva relativamente ao nível de qualificações da população, apesar de registar ainda valores inferiores aos verificados a nível europeu, nomeadamente no grupo entre os 25 e 64 anos de idade (Gráfico 1). No que se refere à percentagem de população com um nível de qualificação inferior ao ensino secundário nesta faixa etária, a diminuição verificada entre 2009 e 2022 foi de 30,6%. No entanto, 39,7% da população nesta faixa etária ainda apresenta um nível de qualificação máximo ao nível do 3.º ciclo do ensino básico, enquanto a nível europeu, em termos médios, o valor é de 20,5%. Também a percentagem de população que apresenta níveis de qualificação de nível secundário e pós-secundário e de nível superior tem tido um comportamento positivo (de 15,1% em 2009 para 28,9% em 2022 no caso do nível secundário e pós-secundário e de 14,6% em 2009 para 31,5% em 2022 no caso do ensino superior). Estes valores representam níveis bastante abaixo dos verificados a nível médio europeu onde, em 2022, 45,2% da população detinha um nível de qualificação secundária e pós-secundária e 34,3% um nível de qualificação de nível superior.

Gráfico 1 – População entre os 25 e 64 anos por nível de qualificação (percentagem)



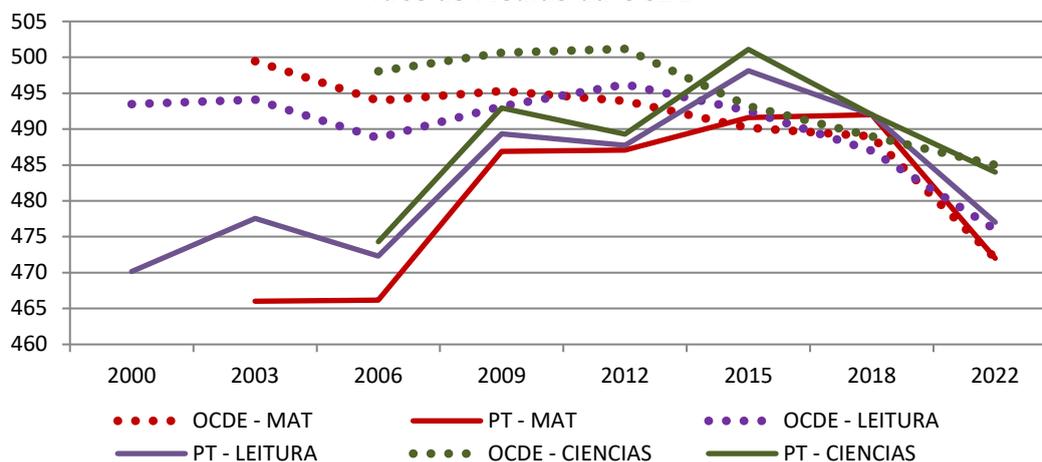
Fonte: Eurostat [edat lfse 03]

Importa ainda referir que uma análise mais fina em termos de faixas etárias revela que existem diferenças significativas entre grupos etários. De facto, o problema retratado no gráfico anterior é um problema de níveis históricos de baixa escolaridade, que tem vindo a ser revertido com as gerações mais jovens que apresentam níveis de escolaridade muito mais próximas dos valores médios europeus. Os dados de 2022 mostram que, em relação ao ensino secundário e pós-secundário, na faixa 20-24 anos, Portugal regista um valor de 61,5% face aos 64,8% da média europeia e 38,8% na faixa 25-34 anos face a 43,4% na UE27; no que se refere ao ensino superior, na faixa 20-24 anos, Portugal apresenta um valor de 27,8%, superior aos 18,8% da média europeia e 44,4% na faixa 25-34 anos face a 42,0% da UE27.

A aquisição de competências, nomeadamente no que se refere a áreas consideradas chave (ciências, leitura e matemática) tem vindo a ser monitorizada também através da participação nacional no estudo internacional *Programme for International Student Assessment* (PISA). O estudo, conduzido pela OCDE, pretende avaliar a literacia dos alunos de 15 anos entre os 7.º e o 12.º ano de escolaridade, nas áreas referidas, em todas as modalidades de educação e de formação. Na última edição, realizada em 2022, participaram 81 países.

Portugal evoluiu positivamente em todos os domínios até 2015, tendo em 2018 registado resultados nas áreas de leitura e ciência inferiores ao da edição anterior, no entanto, ainda assim superiores aos valores obtidos em termos médios nos países da OCDE. A última edição do estudo² deveria ter sido realizada em 2021, mas devido à COVID-19, que obrigou ao encerramento de escolas, a OCDE decidiu adiar a aplicação do PISA para 2022. Nesta edição verifica-se uma quebra generalizada nas três áreas de estudo, tanto a nível médio dos países da OCDE quer em Portugal que regista diminuições mais significativas do que a nível médio: literacia matemática (-20 pontos), literacia de leitura (-15 pontos) e literacia científica (-8 pontos) (Gráfico 2).

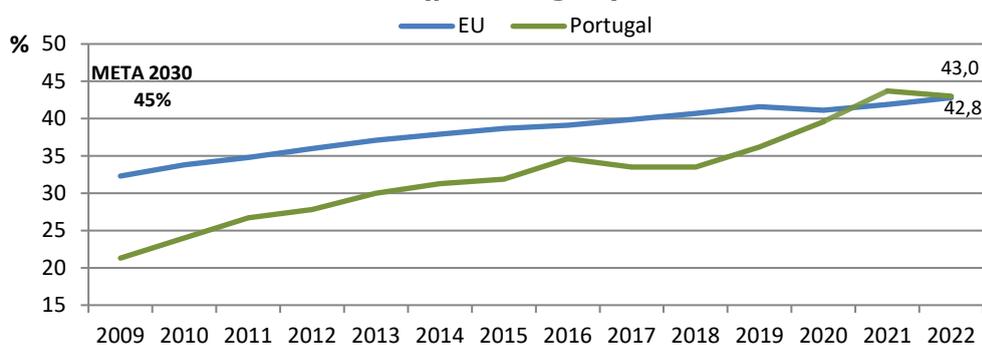
Gráfico 2 – Pontuações Médias nos Domínios do PISA em Portugal face às Médias da OCDE



Fonte: OCDE, PISA data explorer

O Gráfico 3 apresenta a evolução da percentagem de população da faixa etária 30 a 34 anos em Portugal e, em média, a nível europeu. Entre 2009 e 2022, Portugal apresenta uma evolução positiva, passando de 21,3% da população entre os 30 e os 34 anos com ensino superior para 43,0%, 3,0 p.p. acima da meta definida a nível europeu para o indicador em 2020 e ultrapassando o valor médio registado a nível médio europeu. Para 2030 foi definida uma nova meta, a nível europeu, de pelo menos 45% dos adultos na faixa etária dos 25-34 anos diplomados ao nível do ensino superior³.

Gráfico 3 – População entre os 30 e 34 anos com Ensino Superior (percentagem)



Fonte: Eurostat [edat_lfse_03]

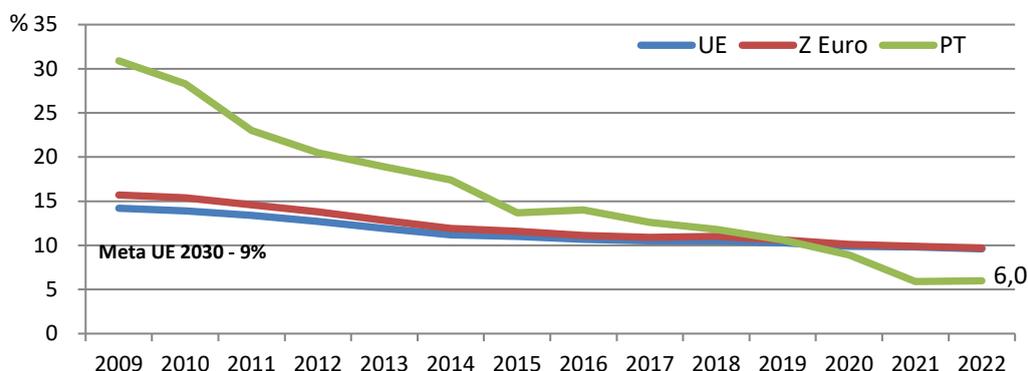
Também o abandono escolar precoce (jovens entre os 18 e 24 que saíram do sistema de educação e formação sem terem completado o ensino secundário) foi alvo da Estratégia 2020, que definiu um valor máximo de 10,0% em 2020. Este tem sido um dos objetivos, a nível nacional, que tem significado um esforço acrescido dado que no início do período em análise, 2009, Portugal registava um valor muito superior à média europeia, com 30,9% dos indivíduos entre os 18 e 24 anos a abandonarem o sistema educativo (Gráfico 4).

² <https://iave.pt/estudo-internacional/pisa/>

³ Resolução do Conselho sobre um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação e mais além (2021-2030)

No período 2009-2022, verificou-se uma acentuada quebra dos valores registados, tendo em 2020 atingido os 8,9%, valor abaixo da meta fixada. Em 2021 regista um valor de 6,0%, valor já inferior à meta definida a nível europeu para 2030 (9%) correspondendo à 8.ª menor taxa de abandono a nível da UE27.

Gráfico 4 – Nível de abandono escolar entre os 18 e 24 anos (%)



Fonte: Eurostat [edat_lfse_14]

Portugal tem vindo a implementar algumas medidas no sentido de combater os ainda baixos níveis de qualificação, tanto no segmento de jovens, como de adultos. Neste âmbito, está a ser implementado o Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar, aprovado em março de 2016 e concebido para fazer face às desigualdades na educação e prevenir o insucesso escolar.

Outra iniciativa de política pública de relevar, o Plano Nacional “Garantia Jovem”, em execução desde 2013, pretende dar resposta aos jovens desempregados e fora do sistema de educação e formação, apoiando-os na participação em medidas de ensino, formação e emprego.

São ainda de referir as várias medidas no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) que visam a melhoria das qualificações de jovens e de adultos.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Academia do Empresário	Cria o centro protocolar para a formação na área do empreendedorismo, gestão e liderança, denominado Academia do Empresário - Centro de Formação para o Empreendedorismo, Gestão e Liderança.	Portaria n.º 435/2023, de 13 de dezembro	Melhorar as qualificações de empresários, gestores e trabalhadores nas áreas do empreendedorismo, gestão e liderança.
Plano de Recuperação e Resiliência	Prevê, na área das Qualificações e Competências: Incentivo Adultos - investimento na educação e formação de adultos, incluindo competências digitais; Impulso Jovem STEAM - aumentar a graduação superior de jovens em áreas de ciências, tecnologias, engenharias, artes/humanidades e matemática; qualificação de adultos e aprendizagem ao longo da vida – Açores.	Docs. 10149/21 e 10149/21 DD 1 do Conselho da UE	Melhorar as qualificações e competências da população adulta e aumentar a participação dos jovens em cursos das áreas de ciência, tecnologia, engenharia, artes/humanidades e matemática no ensino superior.
Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar	Promover a criação do Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar assente no princípio de que são as comunidades educativas quem melhor conhece os seus contextos, as dificuldades e potencialidades, sendo, por isso, quem está mais bem preparado para encontrar soluções locais e conceber planos de ação estratégica, pensados ao nível de cada escola, com o objetivo de melhorar as práticas educativas e as aprendizagens dos alunos.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016, de 11 de abril	Reforço do papel da escola, dos seus profissionais e da comunidade, das entidades formadoras, dos formadores e de outros agentes de intervenção comunitária para a promoção do sucesso escolar, a valorização da aprendizagem, o progresso na qualificação dos portugueses e redução das desigualdades.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Garantia Jovem Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem (GJ) visa concretizar a Recomendação da Comissão Europeia para a concretização em cada Estado-Membro de iniciativas concertadas entre vários agentes no sentido de proporcionar a todos os jovens com menos de 25 anos uma oportunidade, de qualidade, seja de emprego, de formação permanente, de educação e formação profissional ou estágio, no prazo de quatro meses após ficarem desempregados ou saírem da educação formal.	Resolução de Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 19 de dezembro	A GJ pretende dar resposta à elevada taxa de desemprego dos jovens. É um compromisso para que num prazo de 4 meses após o jovem sair do sistema de ensino ou do mercado de trabalho, lhe seja feita uma oferta de emprego, de continuação dos estudos, de formação profissional ou de estágio, apoiando: A definição do percurso profissional e na procura ativa de emprego; A oportunidade de regresso ao sistema de ensino e aprender uma profissão; A oportunidade de participação num estágio, em Portugal ou no estrangeiro; A colocação no mercado de trabalho em Portugal e no estrangeiro.

O nível de competências da população ativa portuguesa é uma dimensão crítica para a capacidade de inovação e de transformação do perfil da economia nacional para setores mais intensivos em conhecimento e tecnologia. Neste contexto, e sem prejuízo dos avanços nas últimas décadas e do consenso sobre a existência da geração jovem mais qualificada de sempre, a promoção da educação de adultos continua a desempenhar um papel crucial na política de educação atual, sobretudo no contexto dos atuais desafios de avanço da digitalização das economias, com o objetivo de combater o nível baixo de competências básicas da população ativa, melhorando os seus níveis de literacia, numeracia e competências digitais e/ou adquirindo um conjunto alargado de competências, que lhes permitam a obtenção de níveis de qualificação mais elevados.

O Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais propõe um conjunto de metas a alcançar ao nível da UE em dimensões fundamentais para avaliar os progressos sociais e do mercado de emprego até 2030. Entre estas metas encontra-se o objetivo aumentar a taxa anual de participação de adultos em educação e formação para pelo menos 60%.

A iniciativa para promover a educação de adultos, o Programa Qualifica, está materializada na criação de Centros Qualifica destinados a promover a qualificação dos adultos, a que acresce um programa específico para a administração pública. Tem como objetivo o aumento das qualificações e o prosseguimento de estudos da população adulta, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, e/ou a transição/reconversão para o mercado de trabalho.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Programa Qualifica – RVCC	Regula o reconhecimento, a validação e a certificação de competências (RVCC) no âmbito do Programa Qualifica	Portaria n.º 61/2022 - Diário da República n.º 21/2022, Série I de 2022-01-31	Melhorar as qualificações e competências da população adulta
Qualificação de adultos	Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos centros especializados em qualificação de adultos	Portaria n.º 62/2022 - Diário da República n.º 21/2022, Série I de 2022-01-31	Melhorar as qualificações e competências da população adulta

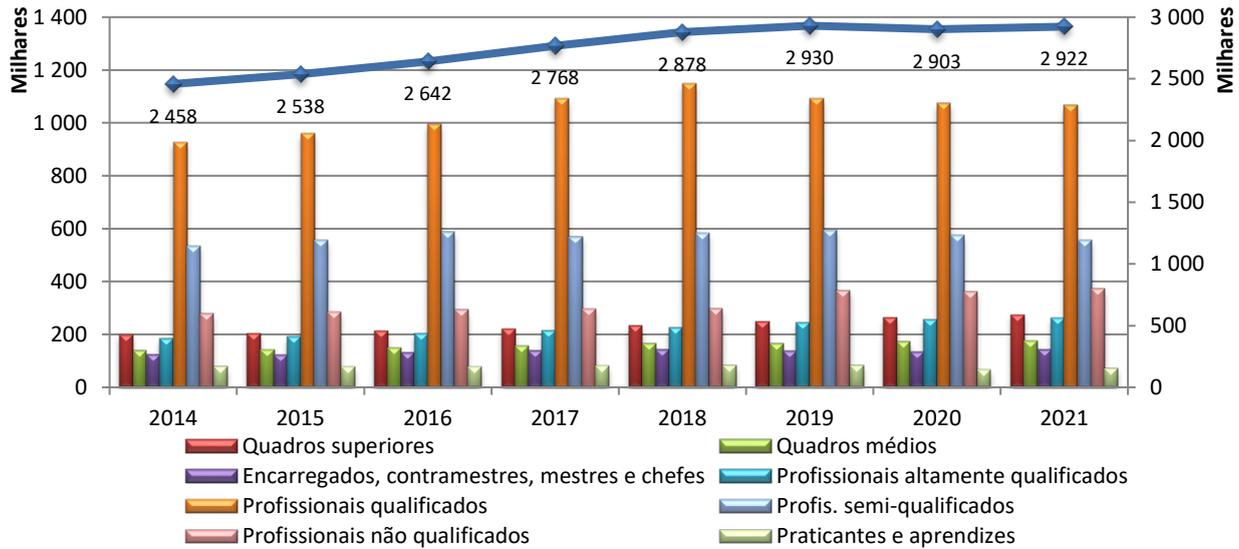
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Programa Qualifica Administração Pública	Estratégia de qualificação dirigida aos trabalhadores em funções públicas, que prossegue a estratégia do Programa Qualifica.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2019, de 14 de fevereiro	Dotar os trabalhadores da Administração Pública das qualificações e competências que potenciem o desenvolvimento dos seus percursos profissionais, possibilitando a sua integração em respostas de qualificação ajustadas às necessidades dos diferentes órgãos e serviços da Administração Pública.
Centros QUALIFICA	Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros Qualifica (no âmbito Programa QUALIFICA – Estratégia integrada para a educação e formação de adultos) nomeadamente o encaminhamento para ofertas de ensino e formação profissionais e o desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.	Portaria n.º 232/2016, de 28 de agosto	Aumentar os níveis de qualificação e melhorar a empregabilidade dos ativos, dotando-os de competências ajustadas às necessidades do mercado de trabalho; Reduzir as taxas de analfabetismo, literal e funcional, combatendo igualmente o semianalfabetismo e iletrismo; Valorizar o sistema, promovendo um maior investimento dos jovens adultos em percursos de educação e formação; Corrigir o atraso estrutural do país em matéria de escolarização no sentido de uma maior convergência com a realidade europeia; Adequar a oferta e a rede formativa às necessidades do mercado de trabalho e aos modelos de desenvolvimento nacionais e regionais. Tem como objetivo o prosseguimento de estudos, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, e/ou a transição/reconversão para o mercado de trabalho.

1.2. Qualificação e competências no mercado de trabalho

O nível de qualificações e de competências dos trabalhadores é um fator importante no funcionamento e na produtividade das empresas. O aumento das qualificações da população verificado nos últimos anos, apesar de apresentar ainda valores inferiores aos valores médios europeus, reflete-se na melhoria das qualificações e competências da população empregada.

Nos últimos anos, tem-se assistido ao crescimento do número total de trabalhadores por conta de outrem (Gráfico 5). Entre 2014 e 2021, o número total aumenta em 19,0% sendo os profissionais altamente qualificados (+44,3%), os quadros superiores (+39,0%) e os profissionais não qualificados (+34,0%) os grupos profissionais com maior crescimento no período.

Gráfico 5 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos por nível de qualificação

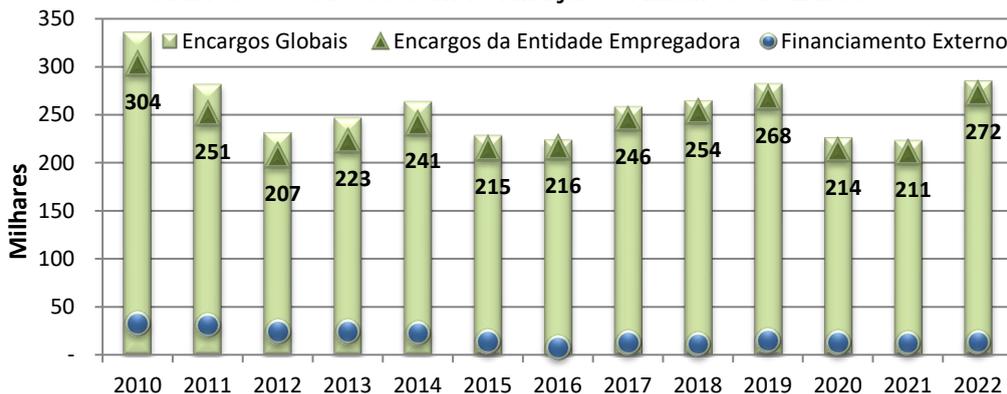


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A formação é uma dimensão fulcral na capacitação dos trabalhadores, permitindo a aquisição e a melhoria de conhecimentos e de competências. Neste âmbito, o investimento realizado, o universo de trabalhadores abrangido, a duração da formação são, entre outros, aspetos relevantes. Seguidamente apresentam-se alguns indicadores ilustrativos destas dimensões.

A qualificação de recursos humanos – trabalhadores, cargos de direção e gestores – envolve custos que têm de ser tidos em conta, e que podem ser suportados pela entidade empregadora, ou constituir uma medida ativa de política de emprego. Os custos com a formação têm vindo a recuperar desde 2015 até 2019. Os anos de 2021 e 2022 registaram uma quebra em termos dos custos com formação que recuperam em 2022. O Gráfico 6 mostra que os encargos globais em 2022 aumentaram 27,9% face aos valores de 2021, correspondendo a mais 28,9% dos encargos com formação realizados pela entidade empregadora e mais 11,6% de encargos realizados através de financiamento externo.

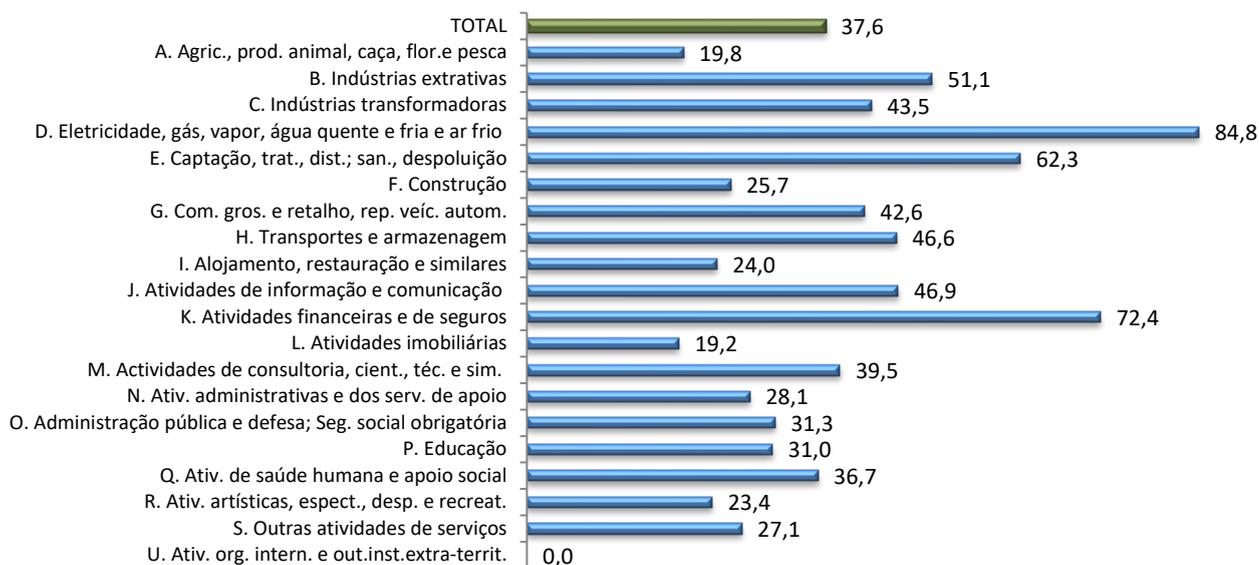
Gráfico 6 – Custos com Formação - Milhares de Euros



Fonte: GEP/MTSSS, Relatórios anuais de formação contínua

Dados de 2022 (Gráfico 7) revelam que, em média, no total das empresas, 37,6% dos trabalhadores tiveram formação.

Gráfico 7 – Trabalhadores em formação face ao total – 2022

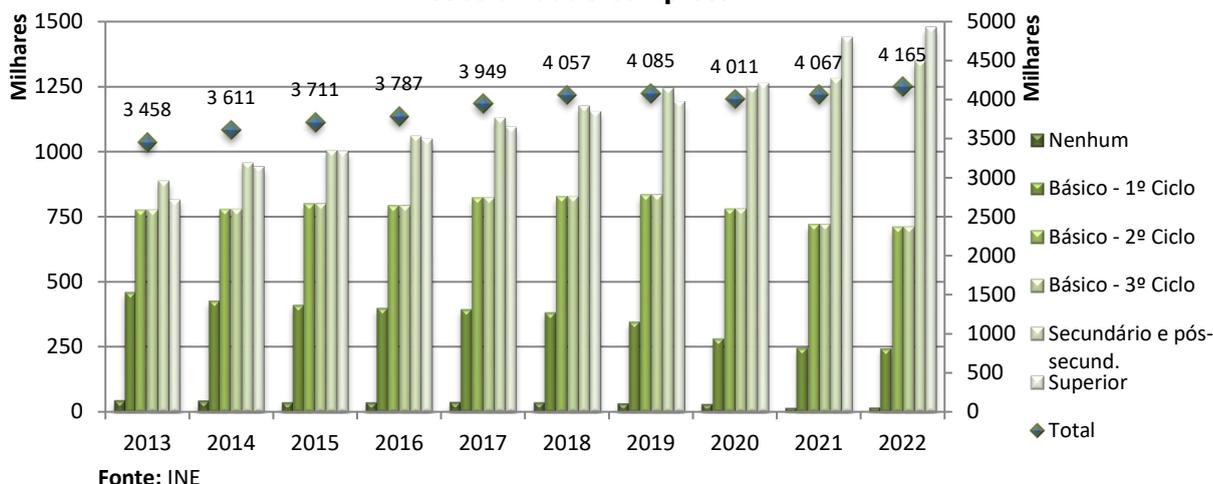


Fonte: GEP/MTSSS, Relatório Anual de Formação Contínua

Em 2022, os setores da eletricidade e das atividades financeiras e de seguros foram aqueles em que a formação atingiu maior percentagem de trabalhadores. Em termos de horas médias de formação por trabalhador (não considerando a administração pública e defesa; segurança social obrigatória que regista uma média de 49,4 horas) os sectores que registam valores mais significativos são as atividades financeiras e de seguros e os transportes e armazenagem com 45,7 e 43,5 horas, respetivamente⁴.

Os dados mais recentes, relativos a 2022, mostram que 67,8% da população empregada por conta de outrem (Gráfico 8) possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secund. (32,3%), ou superior (35,5%). Relativamente à distribuição por género, verifica-se alguma diferença na população empregada com o ensino superior, onde o número de mulheres (22,0%) é superior ao dos homens (13,5%).

Gráfico 8 - População empregada por conta de outrem por nível mais elevado de escolaridade completo



Fonte: INE

Entre 2013 e 2022, verifica-se uma diminuição dos trabalhadores com níveis de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico e um aumento significativos nos restantes níveis de ensino.

⁴ Relatório Anual de Formação Contínua 2022, GEP/MTSSS

Neste contexto, destaca-se a Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030, Portugal INCoDe.2030, através do qual o Governo pretende posicionar Portugal entre os principais países europeus em termos de competências digitais num horizonte até 2030, identificando e fazendo face a três grandes desafios:

- Generalizar a literacia digital, com vista ao exercício pleno de cidadania e à inclusão numa sociedade com práticas cada vez mais desmaterializadas, e em que muitas interações sociais acontecem na Internet e são crescentemente mediadas por dispositivos eletrónicos;
- Estimular a empregabilidade e a capacitação e especialização profissional em tecnologias e aplicações digitais, de modo a responder à crescente procura do mercado e a promover a qualificação do emprego numa economia de maior valor acrescentado;
- Garantir uma forte participação nas redes internacionais de Investigação e Desenvolvimento (I&D) e de produção de novos conhecimentos nas áreas digitais.

2. Remunerações

2023

A remuneração é o pagamento por serviço prestado no desempenho da atividade profissional. O seu nível é essencial não só nas condições de vida do trabalhador e na coesão social, mas também no nível de competitividade e de sustentabilidade das empresas e, conseqüentemente, no desempenho económico. É um fator determinante do funcionamento do mercado de trabalho e um dos principais objetos da negociação coletiva entre os parceiros sociais.

Os indicadores que a seguir se apresentam pretendem retratar o nível das remunerações em Portugal. Para esse efeito é apresentada a comparação com os outros países da UE e as remunerações por nível de qualificação.

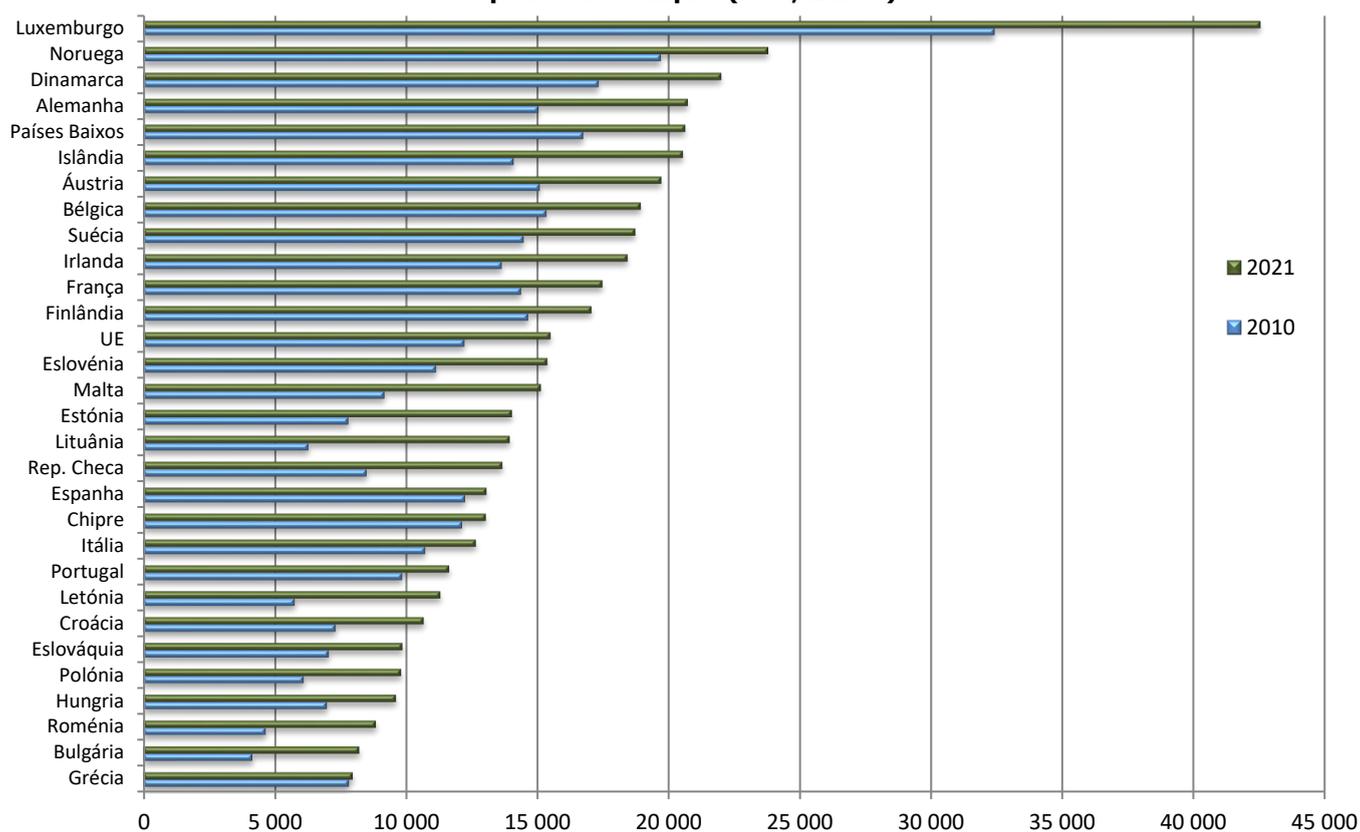
A leitura dos indicadores deve ter em conta os efeitos da situação de conflito que decorre continua a decorrer na Europa. A invasão da Ucrânia pela Rússia em fevereiro de 2022 constituiu um novo choque exógeno com impactos a nível económico, numa situação em que as economias ainda recuperavam dos efeitos da pandemia provocada pelo COVID-19. O conflito tem provocado impactos significativos a nível da oferta, na capacidade de abastecimento e na quantidade de matérias-primas disponíveis (nomeadamente energia, minerais e outras matérias-primas intermédias e produtos agroalimentares), no aumento dos custos de produção, e, conseqüentemente, no aumento generalizado dos preços. Deste modo, assiste-se em 2022 a um crescimento da pressão inflacionista que já apresentava uma tendência crescente no decorrer de 2021, aumentando a perda do poder de compra das remunerações (Portugal registava uma taxa de inflação homóloga de 1,1% em julho de 2021, 10,6% em outubro de 2022 e 9,8% em dezembro desse ano. Desde então tem-se registado uma quebra relativamente constante, tendo outubro de 2023 uma taxa de 3,2%⁵).

Apesar desta diminuição, o prolongamento ou escalada do conflito armado entre a Rússia e a Ucrânia podem traduzir-se num novo aumento das pressões inflacionistas, nomeadamente, sobre os bens energéticos e alimentares. Também o mais recente conflito que se iniciou em outubro de 2023 no Médio-Oriente pode agravar essas pressões e, mais concretamente, na situação de alargamento a outros países da região poderá ter um impacto significativo na produção petrolífera e, conseqüentemente, na economia global.

Em 2021, dos países europeus com informação disponível relativamente às as remunerações médias, os que registavam valores mais elevados, em paridade de poder de compra (PPC) (Gráfico 9), eram o Luxemburgo, a Noruega e a Dinamarca. Portugal apresenta um valor comparativamente baixo, inferior à média da EU, e apenas superior ao verificado por oito dos países em análise (Grécia, Bulgária, Roménia, Hungria, Polónia, Eslováquia, Croácia e Letónia). Entre 2010 e 2021, Portugal foi ultrapassado por quatro dos 12 países que apresentavam valores de remunerações inferiores ao verificado a nível nacional em 2010 (Malta, República Checa, Estónia e Lituânia). No que se refere à taxa de crescimento verificada entre 2010 e 2021, Portugal regista o 6.º menor crescimento das remunerações, acima de Espanha e de Itália (2.ª e 5.ª menores taxas de crescimento, respetivamente). As maiores taxas de crescimento verificam-se em países que aderiram mais recentemente à UE, apesar de, em termos médios absolutos, apresentarem dos mais baixos níveis remuneratórios.

⁵ <https://bpstat.bportugal.pt/serie/5739222>

Gráfico 9 - Remuneração dos empregados, *per capita*, em paridade de poder de compra (PPC, Euros)



Fonte: Eurostat | Institutos Nacionais de Estatística

A evolução das remunerações médias base por nível de qualificação apresenta, em 2021, acréscimos em relação ao ano anterior em todos os níveis de qualificação, evolução crescente que se tem verificado desde 2015, ano de inversão da tendência decrescente das remunerações médias, que será também um reflexo das medidas de reposição de rendimentos adotadas, nomeadamente a nível da Administração Pública (Quadro 1). De facto, no período 2013-2021 verificam-se taxas de crescimento positivas na remuneração de todos os grupos de qualificação. Em termos de níveis de qualificação, os praticantes e aprendizes, os profissionais semiquualificados e os profissionais não qualificados são os que apresentam uma maior evolução das remunerações. Os profissionais altamente qualificados e os quadros superiores registam as taxas de crescimento mais baixas. A nível global, o crescimento verificado no período foi de 18,7%.

Quadro 1 - Remuneração base média por nível de qualificação

Continente	Euros								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	912,2	909,5	913,9	924,9	943,0	970,4	1 005,1	1 042,0	1 082,8
Quadros superiores	2 060,3	2 040,6	2 042,6	2 042,1	2 057,3	2 079,7	2 104,3	2 116,7	2 149,0
Quadros médios	1 425,2	1 411,9	1 422,4	1 428,9	1 439,3	1 460,7	1 484,6	1 490,6	1 519,6
Encar. contram. mest. e chefes	1 278,8	1 286,7	1 298,5	1 318,4	1 335,5	1 356,1	1 405,3	1 444,5	1 489,2
Profis. altam. qualificados	1 157,0	1 139,4	1 149,4	1 144,2	1 150,5	1 170,1	1 165,4	1 182,2	1 197,6
Profissionais qualificados	723,8	725,1	729,8	737,7	742,8	765,8	809,5	837,7	867,6
Profis. semi-qualificados	588,3	599,3	599,6	613,8	645,9	669,7	697,8	724,7	762,5
Profissionais não qualificados	557,4	566,1	567,0	583,7	606,5	627,8	646,7	680,5	710,2
Praticantes e aprendizes	552,9	562,8	563,9	580,3	605,5	632,4	656,1	688,8	722,5

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

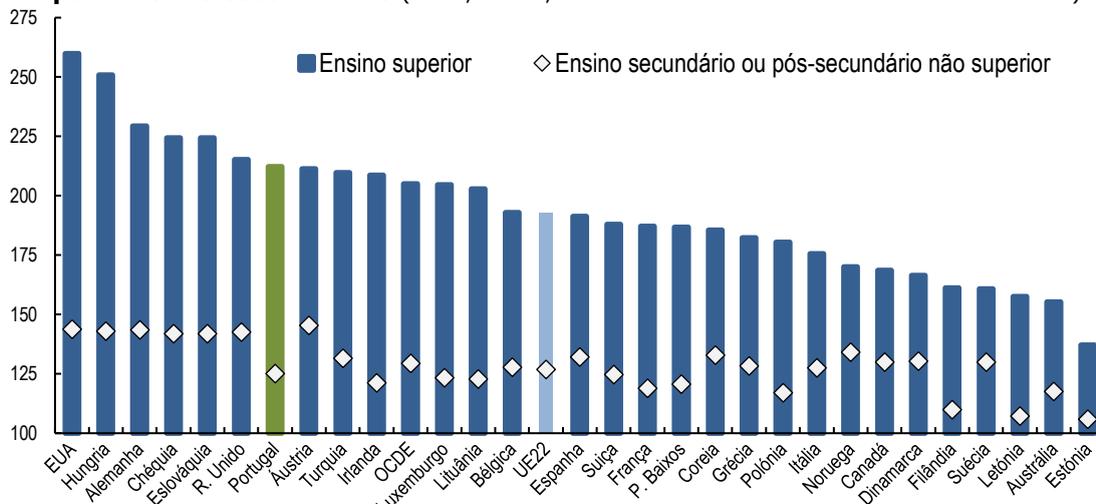
Na análise das remunerações médias por nível de qualificação, de salientar que as remunerações mais elevadas estão, em termos médios, associadas a níveis de qualificação mais elevados, uma relação importante e com impacto a nível do indivíduo, mas também público.

O gráfico 10 mostra a diferença entre os rendimentos relativos dos adultos entre os 25 e os 64 anos, por nível de escolaridade obtido, tendo por base o índice 100 correspondendo ao nível de escolaridade inferior ao ensino secundário.

Dos países em análise, os adultos com escolaridade de nível superior e com nível de escolaridade de secundário ou pós-secundário não superior apresentam valores superiores aos quem detêm um nível de ensino inferior a estes. Os países que revelam maior diferença de rendimento entre os indivíduos com ensino superior e os que detêm escolaridade inferior ao ensino secundário são os EUA, a Hungria e a Alemanha, apresentando a Estónia, a Austrália e a Letónia as diferenças menos significativas. Portugal ocupa a 7.ª posição com 212%.

No que se refere à diferença de rendimentos entre o ensino superior e a escolaridade de nível secundário ou pós-secundário não superior, as maiores diferenças verificam-se nos EUA, na Hungria e na Irlanda. Portugal regista a 4.ª maior diferença com 88%. As menores diferenças entre os dois níveis de escolaridade registam-se na Estónia, na Noruega e na Dinamarca.

Gráfico 10 – Rendimentos relativos de adultos entre 25 e 64 anos, por nível de escolaridade (2020, em %, escolaridade inferior ao ensino secundário=100)

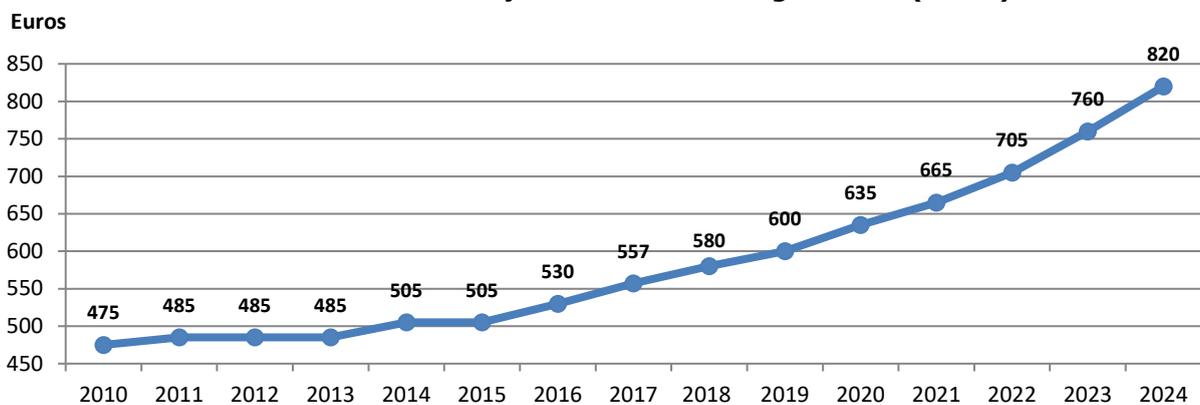


Fonte: OCDE, Adaptado de Education at a Glance 2022

A RMMG constitui um importante referencial do mercado de emprego, quer na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, protegendo contra salários excessivamente baixos, quer da competitividade e sustentabilidade empresarial.

A RMMG registou um aumento de 60,0% entre 2010 e 2023 (Gráfico 11). No entanto, esse crescimento foi obtido com níveis diferenciados durante o período em análise. De facto, enquanto entre 2010 e 2015 o crescimento regista um valor de 6,3%, entre 2015 e 2023 a RMMG regista um aumento de 50,5%. O valor referente a 2023 representa um crescimento de 7,8% relativamente ao ano anterior. Embora o ano de referência da presente Ficha de Competitividade seja 2023, salienta-se que a RMMG irá registar, em 2024, um aumento de 7,9% face a 2023.

Gráfico 11 - Remuneração mínima mensal garantida (Euros)



Fonte: DRE

Em 2021, 23,5% dos trabalhadores estavam abrangidos pela RMMG, valor ligeiramente inferior ao verificado em 2020 (Gráfico 12).

Gráfico 12 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG

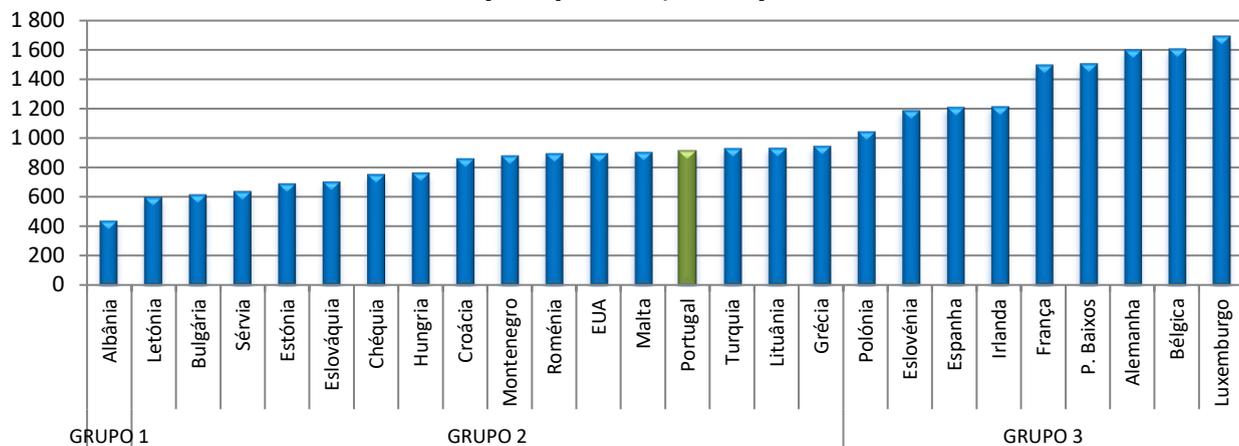


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Em termos comparativos, e em termos de PPC mensal da RMMG (Gráfico 13), Portugal apresenta uma posição intermédia, posicionando-se no grupo 2 das "Estatísticas sobre a remuneração mínima" do Eurostat, correspondente a países que registam valores entre 500€ e 1.000€.

Os valores registados em 2022 são inferiores, no seu grupo, aos da Turquia, da Lituânia e da Grécia e também inferiores aos verificados por Espanha, que se encontra no Grupo 3, correspondente a RMMG de valores superiores a 1.000€. A distância entre os valores verificados em Portugal e os países onde se registam os valores mais elevados, nomeadamente Luxemburgo, Bélgica e Alemanha, é significativamente elevada. Nos últimos anos, Portugal tem verificado uma queda da sua posição relativa já que regista a 11.ª em 2020, a 12.ª em 2021 e a 14.ª posição em 2022.

Gráfico 13 - Remuneração mínima mensal garantida – 2022 (PPC por mês, Euros)



Fonte: Eurostat [earn_mw_cur]

O aumento dos custos unitários do trabalho decorre de um aumento mais do que proporcional das remunerações em relação à produtividade. Em Portugal a variação dos custos unitários do trabalho foi positiva na maioria dos anos entre 2000 e 2022 (Quadro 2). De facto, as remunerações pagas, mesmo sendo baixas, estão acima da produtividade das empresas, o que condiciona a competitividade nos sectores onde estas se inserem. Na zona euro, verificou-se, na generalidade dos anos, um aumento anual do custo unitário do trabalho, mas de forma menos expressiva do que em Portugal. A elevada subida dos custos unitários do trabalho verificada em 2020, quer em Portugal quer na zona euro, deve-se principalmente à redução da produtividade na sequência da COVID-19 e das medidas implementadas para fazer face à crise pandémica. Em 2021 a situação inverte-se, passando os custos unitários do trabalho para valores inferiores aos registados antes da pandemia. Também os valores da produtividade recuperam entre 2020 e 2021, a nível nacional e na zona euro. O ano de 2022 regista um novo aumento nos custos unitários de trabalho, em Portugal e na zona euro, mas inferior a nível nacional, levando a uma produtividade superior à da zona euro.

Quadro 2 – Taxa de Variação Anual das Remunerações, da Produtividade e dos Custos Unitários do Trabalho em Portugal e na zona euro

	Portugal			Área Euro			Remunerações por trabalhador - diferencial entre Portugal e a Área Euro	Produtividade por trabalhador - diferencial entre Portugal e a Área Euro
	Produtividade	Remunerações por trabalhador	Custos unitários do trabalho	Produtividade	Remunerações por trabalhador	Custos unitários do trabalho		
2000	1,6	5,9	4,3	1,7	2,8	1,1	3,1	-0,1
2001	0,2	4,5	4,3	1	2,8	1,8	1,7	-0,8
2002	0,4	3,2	2,8	0,1	2,7	2,5	0,5	0,3
2003	0	2,7	2,6	0,2	2,4	2,2	0,3	-0,2
2004	2,5	2,4	-0,1	1,3	2,1	0,8	0,3	1,2
2005	1,2	4,1	2,9	0,8	2,2	1,4	1,9	0,4
2006	1,2	1,8	0,6	1,6	2,4	0,9	-0,6	-0,4
2007	2,5	3,4	0,9	1,1	2,5	1,4	0,9	1,4
2008	0	2,6	2,7	-0,5	3,3	3,9	-0,7	0,5
2009	-0,4	2,4	2,8	-2,6	1,7	4,4	0,7	2,2
2010	3,2	2	-1,1	2,6	1,9	-0,6	0,1	0,6
2011	0,3	-1,9	-2,1	1,6	2	0,4	-3,9	-1,3
2012	0	-3,1	-3,1	-0,4	1,6	2	-4,7	0,4
2013	2	3,5	1,5	0,3	1,6	1,2	1,9	1,7
2014	-0,6	-1,8	-1,2	0,7	1,4	0,7	-3,2	-1,3
2015	0,4	0,3	-0,1	1	1,3	0,3	-1	-0,6
2016	0,4	1,2	0,8	0,4	1,2	0,8	0	0,0
2017	0,2	2,3	2,1	1,2	1,8	0,6	0,5	-1,0
2018	0,5	3,9	3,4	0,1	2,1	2	1,8	0,4
2019	1,9	4,8	1,8	0,3	2,2	1,9	2,6	1,6
2020	-6,6	1,5	9,4	-4,8	-0,6	4,2	2,1	-1,8
2021	3,5	4,1	0,6	3,9	3,9	0	0,2	-0,4
2022	4,6	6,1	1,5	1,3	4,5	3,2	1,6	3,3

Fonte: Banco de Portugal. **Nota:** A produtividade corresponde ao rácio entre o PIB em volume e o emprego total. Os custos unitários do trabalho correspondem ao rácio entre as remunerações por trabalhador e a produtividade.

Em termos de políticas públicas neste domínio, salientam-se algumas medidas:

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Retribuição mínima mensal garantida (RMMG) 2022	Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2022.	Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro	Aumento do rendimento do trabalho.
Apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores	Regulamenta os procedimentos de atribuição do apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores, criado com o objetivo de assegurar a continuidade dos rendimentos das pessoas em situação de particular desproteção económica causada pela pandemia da COVID-19.	Portaria n.º 19-A/2021, de 25 de janeiro	Apoio ao rendimento do trabalho.
RMMG 2021	Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2021.	Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro	Aumento do rendimento do trabalho.
RMMG 2020	Atualiza o valor da RMMG para 2020.	Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro	Aumento do rendimento do trabalho.
Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Programa de capacitação avançada para trabalhadores em funções públicas, vocacionado para a carreira geral de técnico superior e que visa assegurar elevados níveis de qualificação dos trabalhadores.	Portaria n.º 231/2019, de 23 de julho	Assegurar elevados níveis de qualificação dos trabalhadores em domínios comuns a toda a administração pública, assim como em domínios especializados para os diferentes perfis profissionais necessários em cada momento para garantir capacidade de resposta dos serviços públicos.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres	Recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.	Resolução da Assembleia da República n.º 40/2019, de 20 de março	Igualdade remuneratória entre homens e mulheres.
RMMG 2019	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida para 2019.	Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro	Aumento do rendimento do trabalho.

3. Mercado de trabalho

2023

A eficiência do mercado de trabalho é um aspeto fundamental no funcionamento de uma economia. Os mercados de trabalho eficientes combinam trabalhadores com os empregos mais adequados para as suas competências e incentivam trabalhadores e empregadores a promover a produtividade do capital humano.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que os Estados devem ter como preocupação não só a criação de emprego, mas também a criação de empregos de qualidade. A qualidade no emprego reside na garantia de princípios e direitos no mercado de trabalho dos quais se destacam a legislação laboral de uma forma geral, segurança e saúde, proteção social no desemprego, na doença, na maternidade e na paternidade, condições físicas no local de trabalho, entre outros. Em Portugal, estas preocupações encontram-se previstas no Código do Trabalho, em articulação com o regime de proteção social, nomeadamente ao estabelecer como obrigação de trabalhadores e empregadores a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como igualdade de direitos relativamente ao género, e boas condições gerais do local e da organização do trabalho. Algumas destas dimensões serão observadas de seguida.

A qualidade do emprego é inerente à segurança relativamente ao posto de trabalho. O regime de duração do trabalho, bem como o tipo de contrato, apresentam-se como informação essencial para esta análise.

3.1. Eficiência

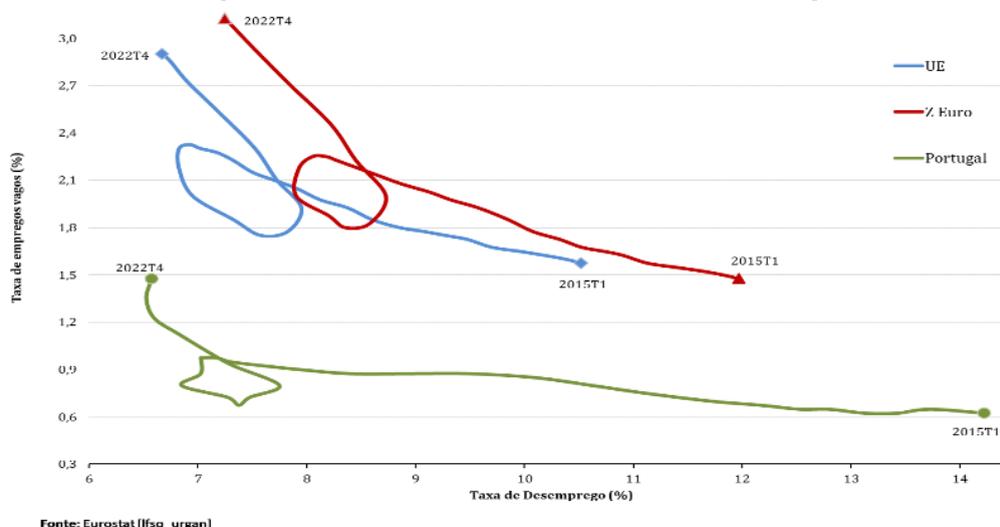
Juntamente com o nível de desemprego, as vagas de emprego podem ser uma ferramenta usada para analisar a procura de trabalho e a eficiência de um mercado de trabalho. As vagas não preenchidas existem mesmo quando o desemprego existe, o que implica que a mão de obra procurada difere da mão de obra oferecida, criando desajustamentos causados por vários fatores, incluindo competências e incompatibilidade geográfica⁶.

A curva de *Beveridge* (Gráfico 14) representa a relação entre a taxa de desemprego e a taxa de empregos vagos, permitindo avaliar a eficiência no mercado de trabalho. Um aumento de ambos traduz um aumento do desajustamento entre as vagas de emprego e os trabalhadores desempregados à procura de emprego, refletindo normalmente uma lacuna nas qualificações da mão-de-obra relativamente ao pretendido ou desajustamentos geográficos. Normalmente, em períodos de contração económica ocorre um aumento da taxa de desemprego e uma diminuição da taxa de empregos vagos, ocorrendo o oposto em períodos de expansão económica. Em Portugal, bem como na UE e na zona euro, verificou-se um aumento da taxa de desemprego até 2013. Em Portugal, este aumento foi acompanhado por uma relativa estagnação da taxa de empregos vagos, a níveis relativamente baixos. Desde 2013, verifica-se uma diminuição sustentada no desemprego acompanhada por um aumento da taxa de empregos vagos. Em 2020, a taxa de empregos vagos apresenta uma ligeira diminuição, tendência também verificada na união europeia e na zona euro, situação que se inverte em 2021, acentuando-se em 2022, período em que assistimos a uma subida constante da taxa de empregos vagos. A partir de meados de 2020 assiste-se também à subida da taxa de desemprego. Em 2021, a taxa de desemprego registou uma tendência decrescente que se tem mantido até à data.

6

Welch, Sarah M. (2018). "The Analysis of Labor Market Efficiency: A Comparative Analysis of Maine and the United States". *Honors College*. 361. <https://digitalcommons.library.umaine.edu/honors/361>.

Gráfico 14 - Curva de Beveridge: relação entre a taxa de desemprego e a taxa de empregos vagos (Média do ano terminado em cada trimestre)



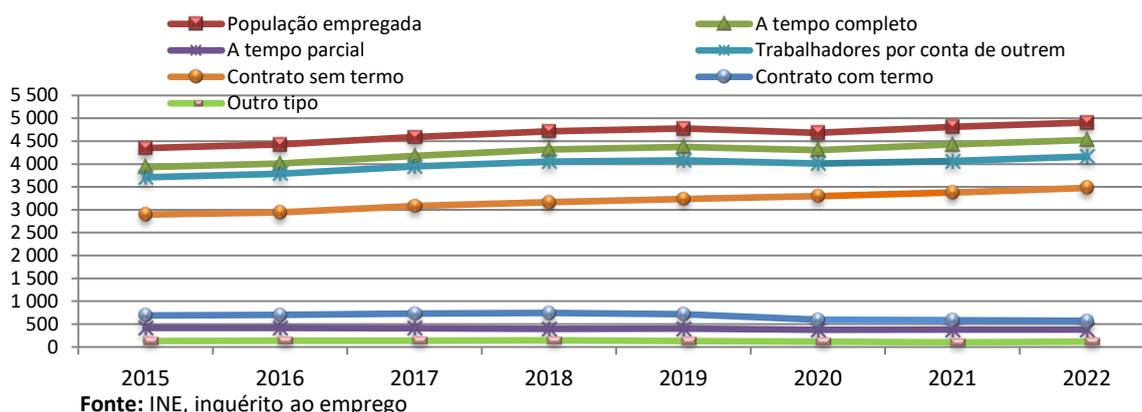
3.2. Contratos

Os dados relativos à população empregada (Gráfico 15) em 2022 mostram que, na sua maioria (84,8%), são trabalhadores por conta de outrem. Uma significativa maioria da população empregada encontrava-se em regime de trabalho completo (94,0%) e a maioria dos trabalhadores por conta de outrem tinha contrato de trabalho sem termo (83,5%).

Entre 2015 e 2022, verificou-se uma variação positiva do emprego (12,9%), tendo os contratos sem termo registado um aumento de 20,1% e os contratos com termo uma diminuição de 1,7%.

Apesar desta evolução no período em referência, é de salientar a inflexão da tendência verificada na população empregada total e por conta de outrem, entre 2019 e 2020, que diminuiu 2,0% e 1,8%, respetivamente, devido aos efeitos da pandemia, apesar das medidas implementadas para apoio ao emprego.

Gráfico 15 - População empregada total e por conta de outrem, por regime de duração do trabalho e por tipo de contrato de trabalho



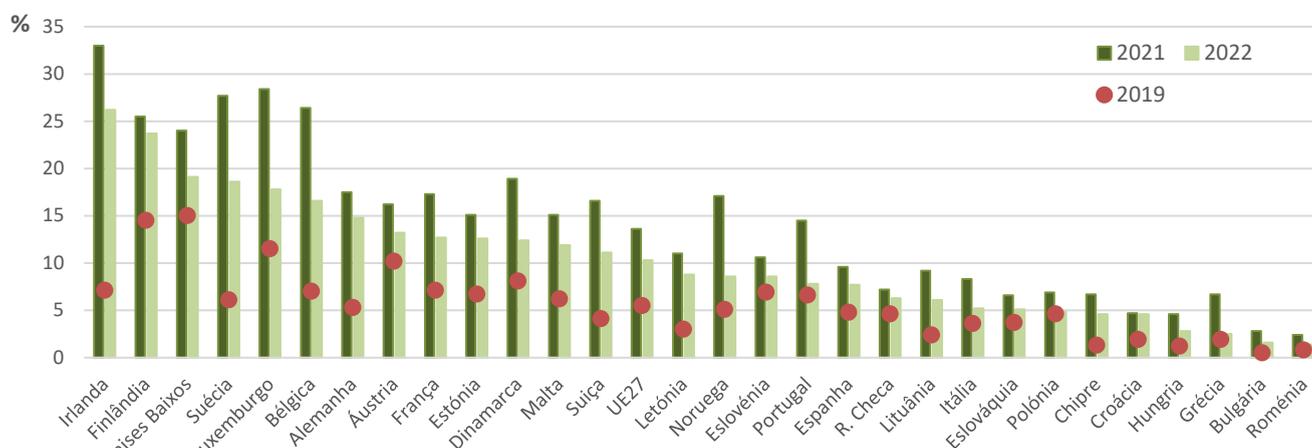
Uma das alterações mais significativas ao nível da organização do trabalho em Portugal a partir de 2020 é o aumento significativo no número de trabalhadores em regime de teletrabalho, decorrente das medidas adotadas pelo Governo no combate à pandemia COVID-19. O regime de teletrabalho passou a ser obrigatório durante a vigência da situação de confinamento, sem a necessidade de acordo entre as partes e independentemente do vínculo laboral, sempre que compatível com a atividade do trabalhador.

Em resultado da obrigatoriedade do teletrabalho em regime de permanência implementado a nível nacional bem como noutros países, como forma de evitar a propagação da pandemia COVID-19, manter as empresas em funcionamento, e, assim, preservar empregos, este regime de organização de trabalho transformou-se numa

experiência massiva a nível europeu e internacional. No debate sobre a continuação da adoção desta forma de organização do trabalho, decorrente da experiência durante o período pandémico mais agudo, têm vindo a ser ponderados os respetivos benefícios e riscos. Em termos de benefícios, destaque para o aumento de produtividade dos trabalhadores e da organização, a diminuição dos tempos e custos de deslocação, a maior autonomia dos trabalhadores, a melhoria na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e a melhoria de empregabilidade. Em termos de riscos mais frequentemente identificados regista-se o prolongamento das horas de trabalho, a indefinição de horários de trabalho/descanso (direito a desligar), o isolamento social e profissional, a desmotivação, bem como a perda de cultura e inovação organizacional.

Em 2020, os países da UE27 registaram um crescimento significativo do número de pessoas empregadas a trabalhar habitualmente em casa face ao verificado nos anos anteriores. Essa tendência prosseguiu em 2021 em consequência da continuação dos efeitos da pandemia. Em 2022, a percentagem de trabalhadores neste regime de trabalho registou uma diminuição em todos os países em análise (Gráfico 16). Apesar desta diminuição, a Irlanda e a Finlândia registam valores superiores a 20% de trabalhadores entre os 20 e os 64 anos a trabalhar habitualmente em casa, relativamente ao emprego total (26,2% e 23,7%, respetivamente). Portugal registou um valor de 7,8% em 2022, face a 14,5% em 2021, mas ainda acima do verificado no período pré-pandemia (6,6% em 2019).

Gráfico 16 - Pessoas empregadas (20-64 anos) a trabalhar habitualmente em casa (em % do emprego total)



Fonte: EUROSTAT [LFSA_EHOMP]

Em termos de políticas públicas, salientam-se algumas medidas neste domínio:

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Agenda do Trabalho Digno	Procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno.	Decreto-Lei n.º 53/2023 - Diário da República n.º 129/2023, Série I de 2023-07-05	Melhoria das condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
Agenda do trabalho digno	Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.	Lei n.º 13/2023 - Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03	Melhoria das condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
Alteração ao regime de teletrabalho	Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009 que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais	Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro	Clarificação das regras do regime de teletrabalho
Orientações em matéria de teletrabalho	Define orientações, em matéria de teletrabalho, para os serviços públicos	Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março	Assegurar a manutenção dos serviços

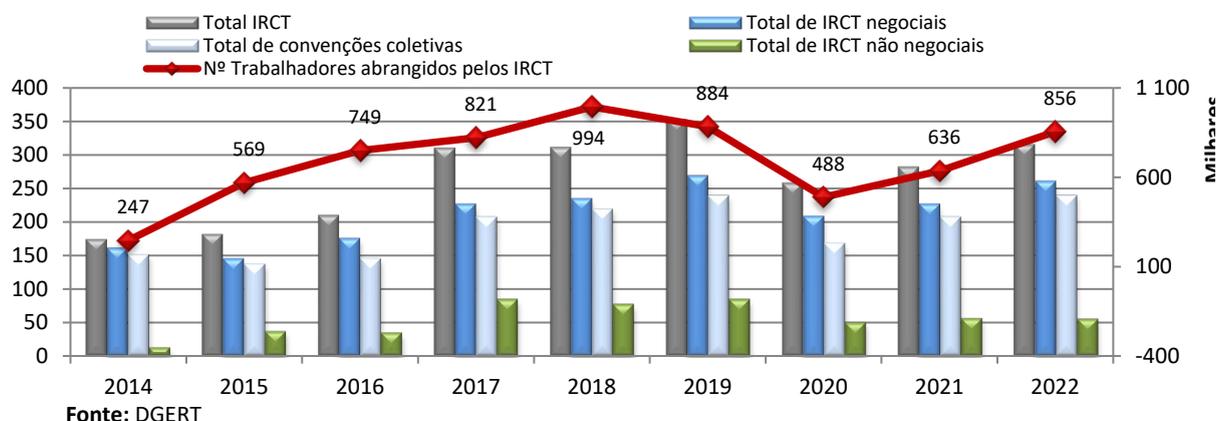
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Converte+	Apoio à conversão de contratos a termo em contratos de trabalho sem termo	Portaria n.º 323/2019, de 19 de setembro	Fomentar a passagem de contratos a termo a contratos sem termo, aumentando a qualidade do posto de trabalho

3.3. Regulamentação Coletiva

Os IRCT constituem uma outra dimensão indicativa da qualidade do emprego. São convenções celebradas no âmbito da Concertação Social, por processo negocial que se desenvolve entre as associações representativas dos empregadores ou os próprios empregadores e as associações representativas dos trabalhadores com a finalidade de estabelecer ou alterar normas reguladoras das condições de trabalho, com limites e condições impostas pelo Código do Trabalho. As remunerações, a duração e organização do tempo de trabalho e a segurança e saúde no trabalho são as principais matérias negociais. Os IRCT podem ser negociais (caso das convenções coletivas, dos acordos de adesão e das decisões de arbitragem voluntária) ou não negociais (decisões de arbitragem obrigatória, portarias de extensão e portarias de condições de trabalho). As convenções coletivas por sua vez subdividem-se em contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresa. Os IRCT têm vindo a sofrer alterações significativas ao longo dos últimos anos, quer quanto ao seu número, como ao número de trabalhadores abrangidos.

Em 2022, o total de IRCT regista um aumento na ordem dos 11,7% relativamente ao ano anterior, recuperando parcialmente da quebra sofrida entre 2020 e 2021 em resultado dos efeitos da pandemia ao nível do emprego. Os acordos coletivos que verificam um aumento de 55,0% face ao ano anterior e os contratos coletivos com 22,8% são os IRCT negociais que registam maior subida. Os IRCT não negociais registam uma ligeira diminuição. O número de trabalhadores abrangidos por IRCT registou uma subida de 34,5% face ao ano anterior (Gráfico 17).

Gráfico 17 - IRCT - Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho



3.4. Segurança e Saúde

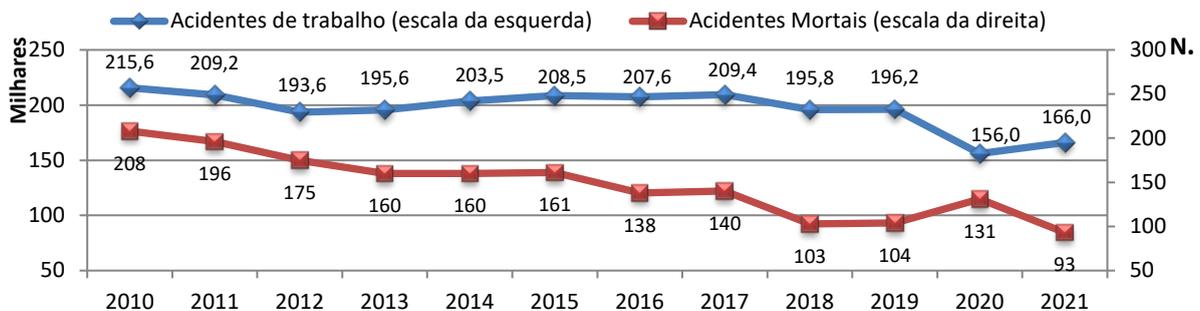
Uma das vertentes a considerar no âmbito da qualidade do emprego é a saúde e segurança no trabalho. Do estado de saúde dos indivíduos depende o seu grau de participação no mercado de trabalho, e a segurança no trabalho está identificada com o bem-estar dos trabalhadores e a diminuição do absentismo. A UE identifica a saúde e segurança no trabalho em Quadro Estratégico próprio⁷, que adota uma abordagem tripartida, envolvendo as instituições da UE, os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras partes interessadas centrando-se em três prioridades fundamentais i) antecipar e gerir a mudança no contexto das transições ecológica, digital e demográfica; ii) melhorar a prevenção de acidentes e doenças relacionados com o trabalho e envidar esforços no

⁷ Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027

sentido de uma abordagem «visão zero» para as mortes relacionadas com o trabalho; e iii) aumentar a preparação para responder a crises sanitárias atuais e futuras.

O Código do Trabalho contempla os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho, cuja aplicação provoca consequências diretas nos números das condições e acidentes de trabalho. Analisando os dados disponíveis sobre acidentes de trabalho (Gráfico 18) é possível apurar que, em 2021, o número de acidentes mortais foi de 93, valor inferior ao ano anterior e correspondendo a 44,7% dos acidentes de trabalho mortais registados em 2010 (maior valor da série). Em termos globais, o total de acidentes registados em 2021 foi superior em 9.980 ocorrências face às verificadas no ano anterior.

Gráfico 18 – Total de acidentes de trabalho e de acidentes de trabalho mortais

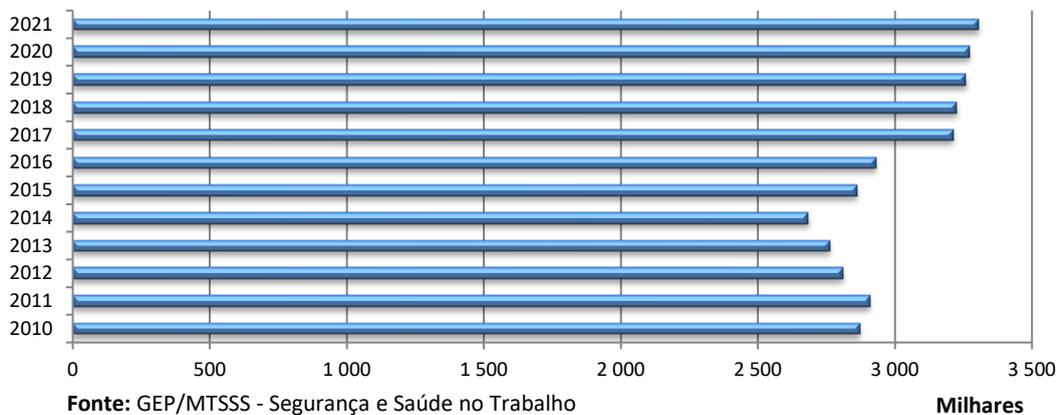


Fonte: GEP/MTSSS, Segurança e Saúde no Trabalho

O objetivo de redução do número de acidentes de trabalho exige a implementação de atividades de segurança e de saúde no trabalho, entre as quais se consideram, por um lado, os programas de prevenção que abrangem a prevenção de riscos profissionais, a promoção da saúde, e a vigilância da saúde, e, por outro, as auditorias e inspeções.

A partir de 2015, verifica-se um aumento destas atividades, tendo em 2021 sido abrangidos 3,3 milhões de trabalhadores (Gráfico 19).

Gráfico 19 – N.º de trabalhadores abrangidos para efeitos das atividades de segurança e saúde no trabalho



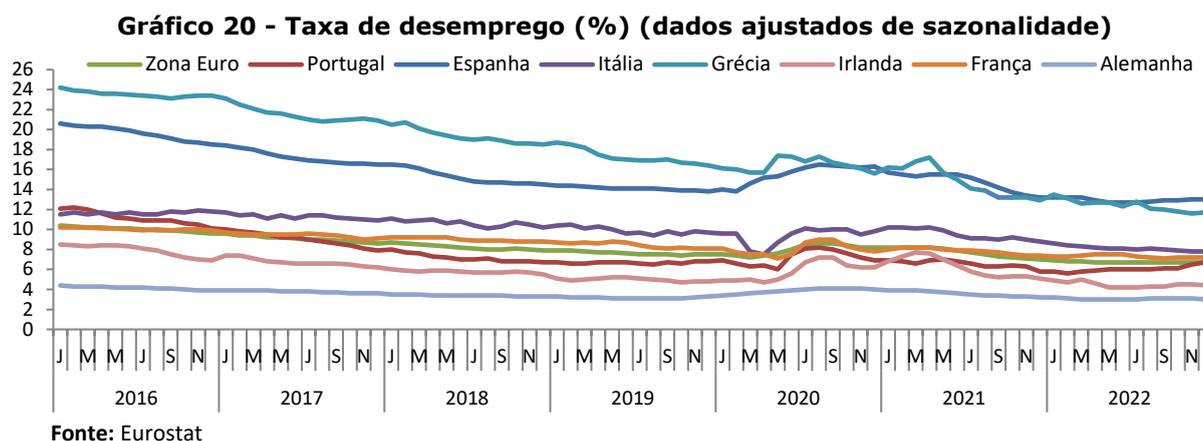
Fonte: GEP/MTSSS - Segurança e Saúde no Trabalho

4. Emprego e Desemprego

2023

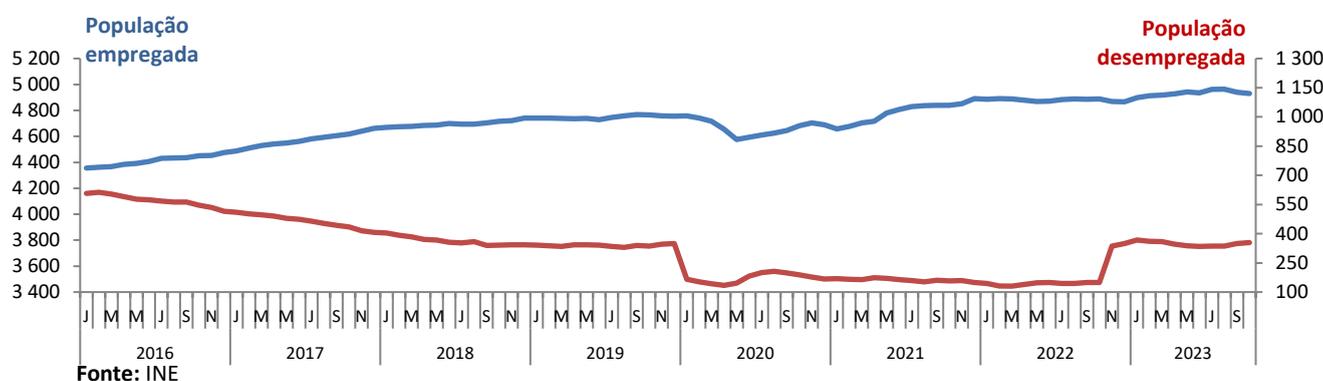
A análise da evolução dos níveis de desemprego e de emprego permite aferir em que medida a economia está a criar emprego (criação de postos de trabalho) e a população ativa encontra lugar no mercado de trabalho. Esta dimensão tem impactos significativos não só a nível individual (rendimento, nível de vida, entre outros) mas também a nível público (nível de receita, gastos públicos com medidas ativas e passivas de emprego, entre outros) e social (desigualdade e exclusão social, entre outros).

Os valores da taxa de desemprego em Portugal registaram máximos históricos em janeiro de 2013, com o 3.º maior valor da zona euro (17,5%⁸) tendo, a partir daí, iniciado uma tendência decrescente até maio de 2020, data em que se assiste a uma inversão da tendência, associada ao efeito da diminuição de atividade económica decorrente do confinamento decidido pelo Governo em março desse ano (Gráfico 20). Com o retomar da atividade económica decorrente dos desconfinamentos e da implementação de medidas de política pública de apoio à manutenção do emprego, verifica-se uma redução da taxa de desemprego. Com efeito, em dezembro de 2022, Portugal registou uma taxa de desemprego de 6,7%, valor acima da média da UE (6,1%), igual à da zona euro (6,7%) e superior apenas aos valores registados pela Alemanha (3,0%) e pela Irlanda (4,4%).



A tendência decrescente verificada na taxa de desemprego nos últimos anos, até maio de 2020, foi acompanhada de um crescimento relativamente regular e constante do nível de emprego (Gráfico 21). A partir dessa data, regista-se um aumento da população desempregada e uma diminuição da população empregada, que apresenta uma recuperação a partir do segundo trimestre de 2020. Esta tendência mantém-se relativamente estável até ao último trimestre de 2022, em que se regista um aumento da população desempregada.

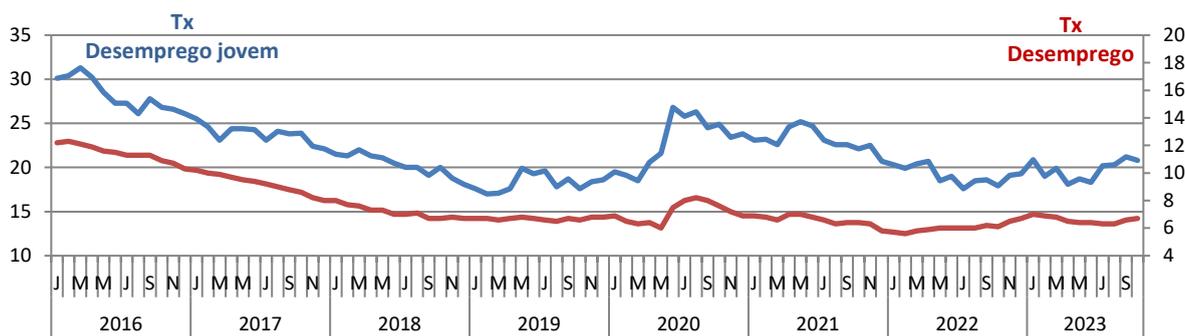
Gráfico 21 - População empregada e desempregada



De salientar também que, em todo o período, a taxa de desemprego jovem se manteve significativamente acima dos valores verificados para a taxa de desemprego total. Em outubro de 2023, a taxa de desemprego jovem regista um valor de 20,8% face à taxa de desemprego geral de 6,7% (Gráfico 22).

⁸ Capacitação de Recursos Humanos e Mercado de Trabalho 2021 (<https://www.gee.gov.pt/pt/estudos-e-seminarios/competitividade-category/31843-2022-02-11-17-12-00>)

Gráfico 22 – Taxa de desemprego e taxa de desemprego jovem



Fonte: INE

No sentido de reduzir as taxas de desemprego verificadas salienta-se, em termos de políticas públicas, as medidas de apoio à criação e à manutenção do emprego.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Programa AVANÇAR	Cria e regula o programa AVANÇAR	Portaria n.º 187/2023 - Diário da República n.º 127/2023, Série I de 2023-07-03	Apoio ao emprego jovem
«Programa Qualifica Indústria» - PME dos setores industriais - Qualificação e requalificação de trabalhadores	Cria o «Programa Qualifica Indústria», dirigido a micro, pequenas e médias empresas (PME) dos setores industriais	Portaria n.º 282/2023 - Diário da República n.º 179/2023, Série I de 2023-09-14	Apoio a processos de qualificação e requalificação de trabalhadores, prevenindo desemprego futuro
Medidas relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID-19	Cria, entre outros, um apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial com direito a uma compensação retributiva análoga a um regime de lay-off simplificado, caso haja suspensão da atividade relacionada com o surto de COVID-19	Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março	Apoio à manutenção de emprego
Compromisso Emprego Sustentável	Medida que consiste na concessão, à entidade empregadora, de apoios financeiros à celebração de contrato de trabalho sem termo com desempregados inscritos no IEFP.	Portaria n.º 38/2022 de 17 de janeiro	Apoio à contratação
Empreende XXI	Medida de apoio à criação e desenvolvimento de novos projetos empresariais por jovens à procura do primeiro emprego e desempregados inscritos no IEFP	Portaria n.º 26/2022 de 10 de janeiro	Apoio ao emprego jovem
Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial - prorrogação	Prorroga o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial e cria outras medidas de proteção ao emprego, no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social	Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho	Apoio à manutenção de emprego
Medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19	Estabelece medidas excecionais e temporárias, definindo e regulamentando os termos e as condições de atribuição dos apoios destinados aos trabalhadores e às empresas afetados pela pandemia da COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.	Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março	Apoio à manutenção de emprego

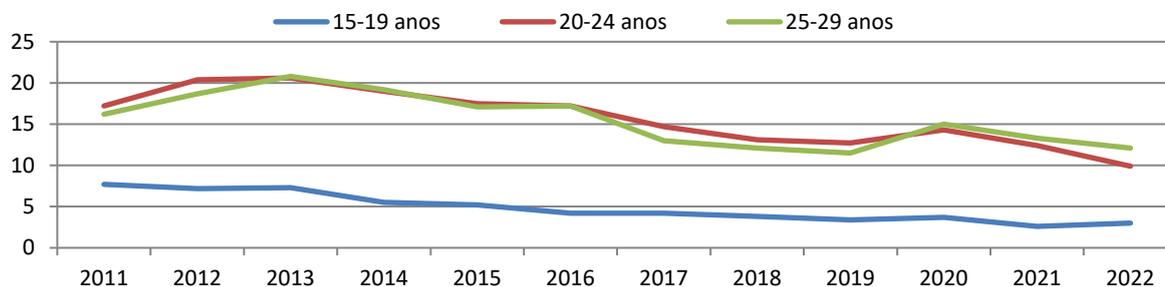
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Medidas relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID-19	Cria, entre outros, um apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial com direito a uma compensação retributiva análoga a um regime de lay-off simplificado, caso haja suspensão da atividade relacionada com o surto de COVID-19	Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março	Apoio à manutenção de emprego
Contrato-Geração	Incentivar a contratação sem termo e em simultâneo de jovens e desempregados de longa duração que se encontrem inscritos no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)	Portaria n.º 112-A/2019, de 4 de dezembro	Apoio ao emprego jovem e ao desemprego de longa duração

Uma das situações que a nível europeu, e também em Portugal, suscitou atenção e a procura de respostas de política pública nos últimos anos prende-se com o significativo número dos jovens que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação (NEET). O Gráfico 23 mostra a evolução deste grupo, em termos médios da UE, entre 2011 e 2022, por grupo etário.

A percentagem de jovens NEET foi também afetada pelo impacto do ciclo económico desfavorável que se iniciou em 2007-08 tendo-se verificado, a partir dessa data, na maior parte dos países europeus e, em média na UE, um agravamento apenas com tendência inversa a partir de 2013⁹. No entanto, os valores registados continuam a ser expressivos e alvo de várias medidas públicas a nível europeu e nacional.

Em Portugal, em 2022, os números registados para os grupos etários em observação eram de 3,0% para o grupo 15-19 anos (inferior à média UE27 – 5,8%), 9,9% para o grupo 20-24 anos (inferior à média UE27 – 13,3%) e 12,1% para o grupo 25-29 anos (inferior ao registado na UE27 – 15,7%).

Gráfico 23 – % de jovens NEET por grupo etário na UE



Fonte: Eurostat, [edat_lfse]

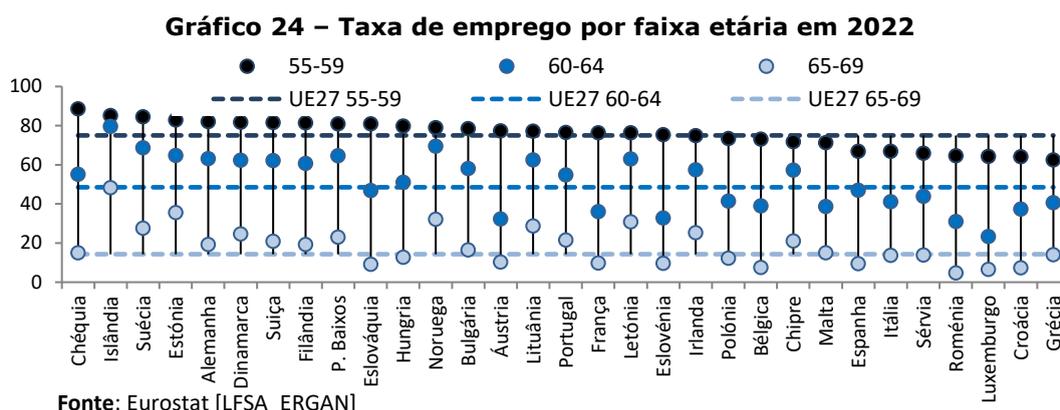
A nível europeu, uma das medidas de política pública mais significativa nesta área é a Garantia Jovem, que pretende combater o elevado número de desemprego registado nos jovens e, assim, também dos NEET. Em Portugal, a medida teve o seu enquadramento legislativo em 2013, na sequência da recomendação do Conselho da Europa, através do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude, e tem sido alvo de relevo até à data em termos das medidas de combate ao desemprego jovem, apostando também no aumento das qualificações e na facilitação da transição para o mercado de trabalho. Pretende dar resposta aos jovens desempregados e fora do sistema de educação e formação, apoiando-os na participação em medidas de ensino, formação e emprego.

⁹ EUROSTAT (NEET rates) [edat_lfse_29]

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem visa concretizar a Recomendação da Comissão Europeia para a concretização em cada Estado-Membro de iniciativas concertadas entre vários agentes no sentido de proporcionar a todos os jovens com menos de 25 anos uma oportunidade, de qualidade, seja de emprego, de formação permanente, de educação e formação profissional ou estágio, no prazo de quatro meses após ficarem desempregados ou saírem da educação formal.	Resolução de Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 19 de dezembro	A Garantia Jovem pretende dar resposta à elevada taxa de desemprego dos jovens. É um compromisso para que gradualmente e num prazo de 4 meses após o jovem sair do sistema de ensino ou do mercado de trabalho, lhe seja feita uma oferta de emprego, de continuação dos estudos, de formação profissional ou de estágio, apoiando: A definição do percurso profissional e na procura ativa de emprego; A oportunidade de regresso ao sistema de ensino e aprender uma profissão; A oportunidade de participação num estágio, em Portugal ou no estrangeiro; A colocação no mercado de trabalho em Portugal e no estrangeiro

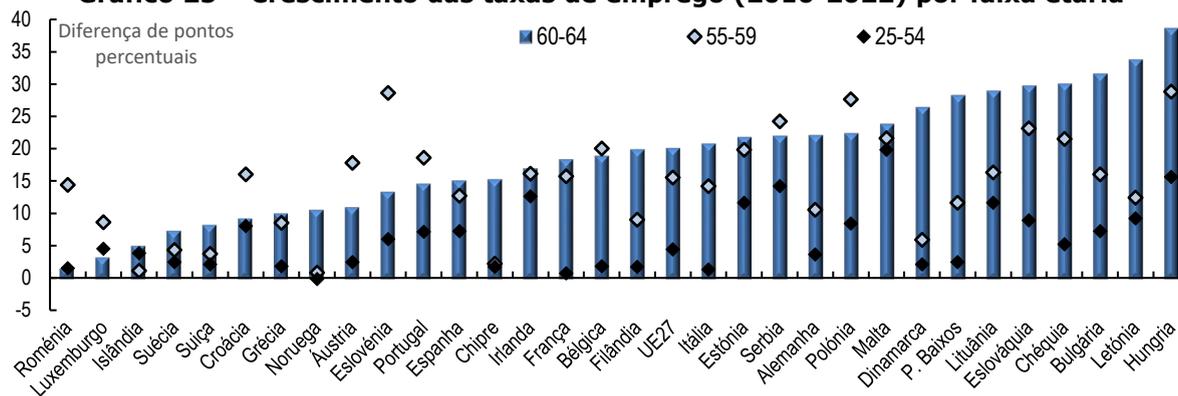
A análise dos dados do Eurostat revela que as taxas de emprego decrescem de forma acentuada com o aumento da faixa etária. No Gráfico 24 verifica-se que todos os países observados registam taxas de emprego, na faixa 55-59 anos, superiores às verificadas na faixa etária dos 60-64, por sua vez também superior à faixa correspondente aos anos 65-69.

Em todos os países apresentados, a maioria dos indivíduos entre os 55 e os 59 anos trabalha, sendo a média europeia de 75,0%. Esta situação altera-se a partir dos 60 anos em que as taxas de emprego são significativamente menores, registando a média europeia o valor de 48,5%. Os países que apresentam maior percentagem de indivíduos nesta faixa etária a permanecer no mercado de trabalho são a Islândia, a Noruega e a Suécia. Com 23,4% o Luxemburgo, 31,0% a Roménia e 32,3% a Áustria são os países que apresentam menores percentagem de população nesta faixa etária a trabalhar. O valor máximo registado para o grupo dos 65-69 anos regista-se na Islândia (48,3%) seguido da Estónia (35,6%) e Noruega (32,2%), significativamente acima dos 14,3% registados a nível médio europeu. Portugal regista um valor de 76,5% da população entre os 55-59 em situação de emprego, 54,8% no caso do grupo 60-64 anos e 21,6% para os 65-69 anos, todos superior à média da EU para cada uma das faixas etárias.



O Gráfico 25 mostra que entre 2010 e 2022, a participação de trabalhadores com idades entre os 55 e os 64 anos aumentou no mercado de trabalho, apresentando, na generalidade dos países subidas dos valores das taxas de emprego muito superiores ao verificado no caso do grupo 25-54 anos. Dos países analisados, Portugal apresenta uma posição intermédia no que se refere à faixa etária dos 55-59 anos, com uma taxa de crescimento de 18,6%, superior ao valor médio da UE, e um aumento de 14,6% da taxa de emprego do grupo etário 60-64 anos e de 7,1% no grupo dos trabalhadores com 25 a 54 anos.

Gráfico 25 – Crescimento das taxas de emprego (2010-2022) por faixa etária



Fonte: Eurostat [LFSA_ERGAN]

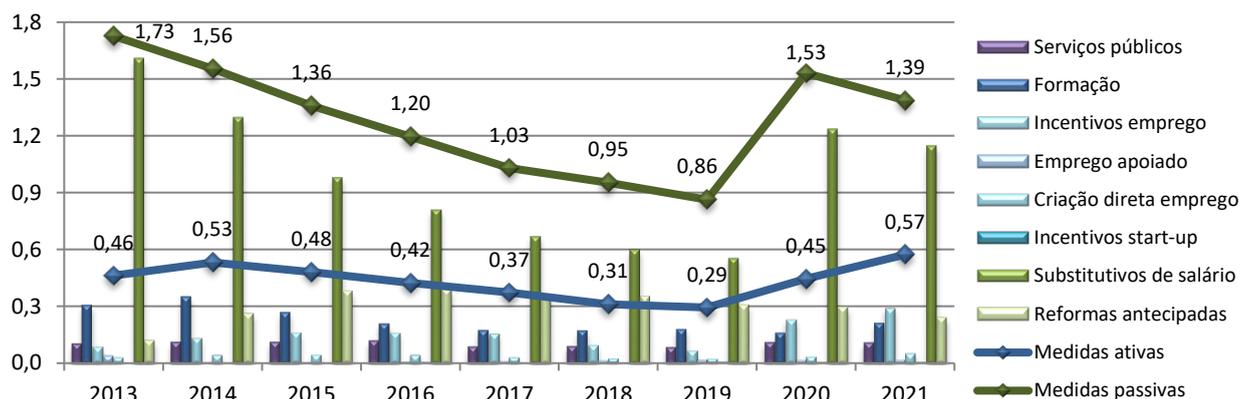
5. Políticas de Emprego

2023

As políticas de emprego configuram-se como medidas para promover a criação de emprego e corrigir desajustamentos entre a procura e a oferta de competências no mercado de trabalho. Estas medidas de política pública dividem-se entre medidas ativas, das quais fazem parte a formação de competências, incentivos ao emprego, emprego apoiado, criação direta de emprego, e incentivos a empresas; e medidas passivas tais como assistência financeira no desemprego, e reformas antecipadas. Em linha com os restantes países da OCDE, Portugal tem vindo a implementar e a aperfeiçoar estas medidas de política pública, por forma a atenuar e corrigir desajustamentos no mercado de trabalho.

Entre 2013 e 2021, os dados em Portugal indicam que a despesa pública com medidas de política de emprego, em percentagem do PIB, registou valores entre 2,2% (valor mais elevado do período, registado em 2013) e 1,2% (valor mais baixo, registado em 2019) (Gráfico 26). A despesa pública mais expressiva em 2021 diz respeito a medidas substitutivas de salário, medida passiva, representando 58,4% da despesa efetuada. Em termos de medidas ativas, os Incentivos ao Emprego e a Formação são, respetivamente, as mais significativas e representaram, no seu conjunto, 25,5% da despesa efetuada. Entre 2020 e 2021 as medidas de criação direta de emprego e as medidas de formação registaram as maiores taxas de crescimento (45,7% e 32,5%, respetivamente).

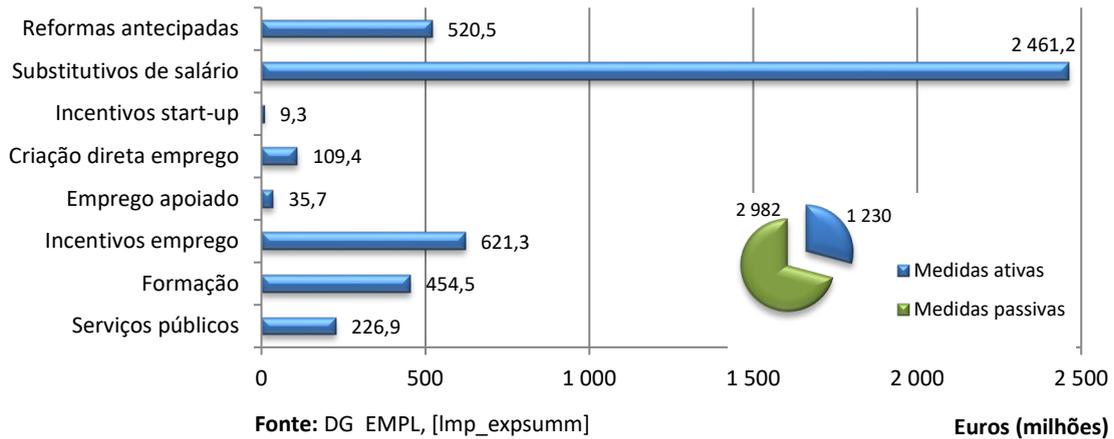
Gráfico 26 - Despesa pública (% do PIB) com medidas de política de emprego



Fonte: DG EMPL [Imp_expsumm]

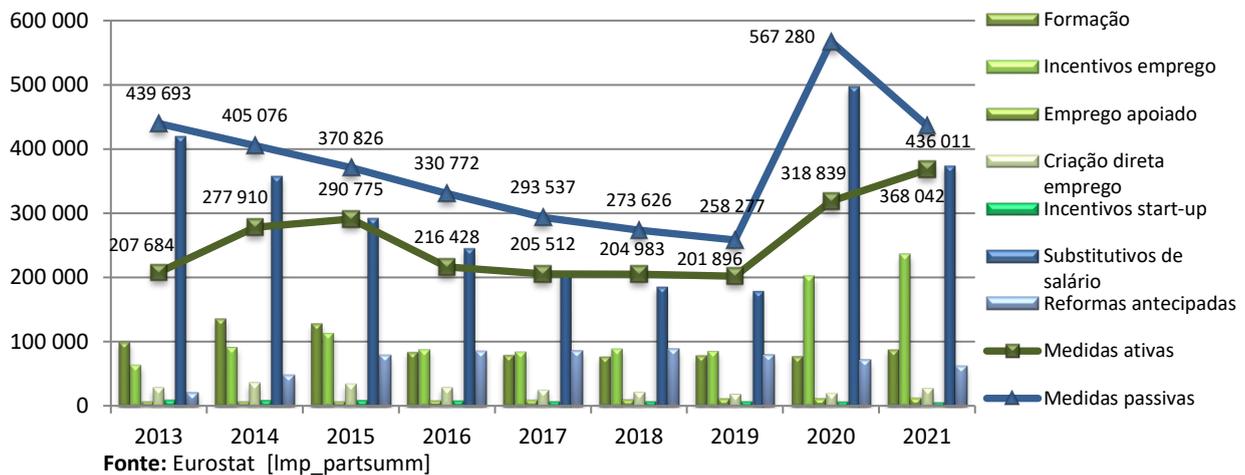
Em 2021, a despesa global com medidas de política de emprego ascendeu a cerca de 4.212 milhões de euros, representando um aumento global relativamente a 2020 de 6,3%. As medidas substitutivas de salário são as mais representativas com 58,4% (Gráfico 27).

Gráfico 27 – Despesa com medidas de políticas de emprego em 2021 (Milhões de Euros)



O número de beneficiários das medidas de política de emprego aumentou no período 2013 a 2021, de 647.377 para 804.053. Entre 2020 e 2021, registou-se um decréscimo de 9,3% no número de beneficiários de medidas de política de emprego (Gráfico 28).

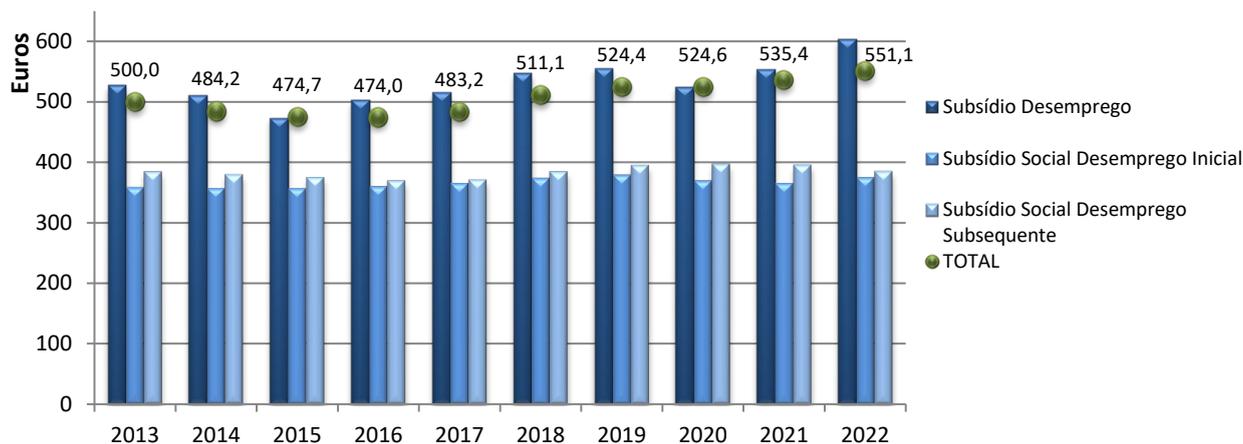
Gráfico 28 – N.º de beneficiários de medidas de política de emprego em Portugal



O subsídio de desemprego, medida de política de emprego passiva, consiste numa prestação atribuída aos desempregados, trabalhadores abrangidos pelo regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem que, ou estiveram com contrato de trabalho e tenham ficado desempregados, ou tenham suspenso o contrato de trabalho com fundamento em remunerações em atraso. Também o subsídio social de desemprego é uma prestação atribuída ao desempregado para compensar a falta de remuneração motivada pela perda involuntária de emprego quando este não reúna as condições para receber o subsídio de desemprego ou já tenha recebido a totalidade do subsídio de desemprego a que tinha direito.

Os valores médios mensais dos diferentes subsídios têm vindo a registar alterações significativas ao longo dos últimos anos. O subsídio com maior expressão é o de desemprego. Estas variações anuais estão intrinsecamente ligadas às variações de atividade na economia, e que se repercutem no mercado de trabalho, com consequências na taxa de desemprego, e, desta forma, nos subsídios relativos ao mesmo (Gráfico 29).

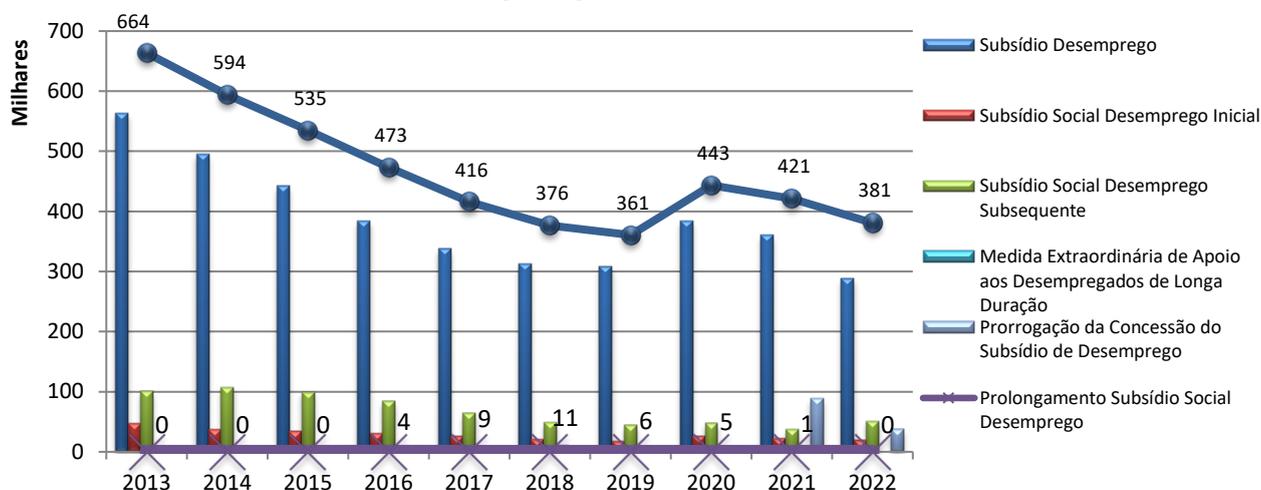
Gráfico 29 – Valores médios mensais dos subsídios por beneficiário



Fonte: MTSSS, Informação estatística da Segurança Social

Do ponto de vista do subsídio de desemprego nas suas diferentes modalidades (Gráfico 30), é possível verificar a evolução na perspetiva da tipologia de beneficiários da medida. O número total de beneficiários de prestações de desemprego diminuiu de forma consistente desde 2013 até 2019. Em 2020, regista-se um aumento consentâneo com o aumento do desemprego durante a pandemia. A partir de 2021, regista-se nova quebra, que continua em 2022, ano em que se regista 380.836 beneficiários. Em todo o período, o subsídio de desemprego era o que registava o maior número de beneficiários.

Gráfico 30 – Beneficiários com prestações de desemprego por tipo de subsídio

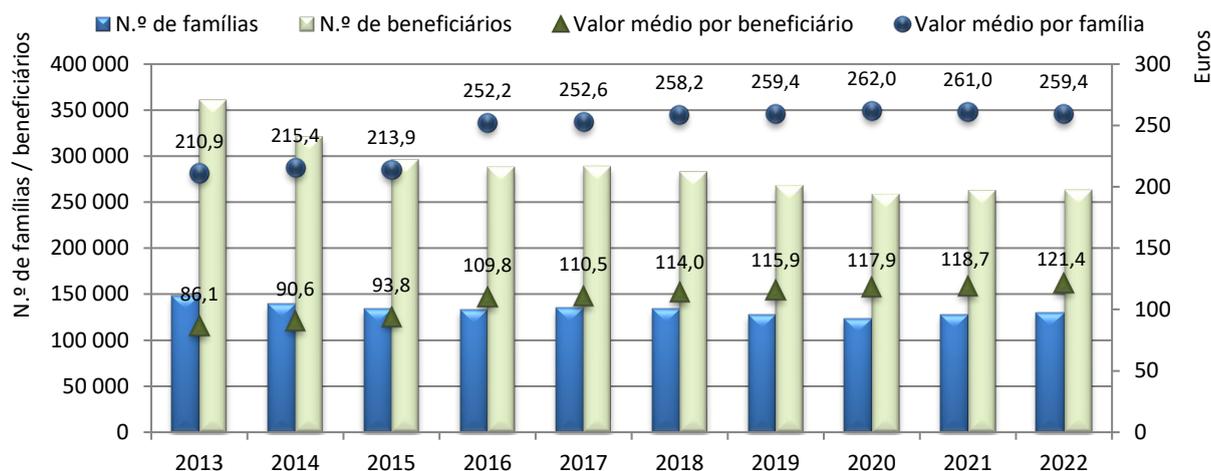


Fonte: MTSSS, Informação Estatística da Segurança Social

Também o Rendimento Social de Inserção (RSI) constitui uma medida passiva de proteção social, criada para apoiar pessoas ou famílias em situação de grave carência económica e em risco de exclusão social, e constituída por um contrato de inserção para ajudar na integração social e profissional ou por uma prestação em dinheiro para satisfação das necessidades básicas.

Entre 2013 e 2022, em termos globais, o número de beneficiários e de famílias que recebem o RSI (Gráfico 31) tem apresentado uma tendência decrescente. A partir de 2021 assiste-se a uma ligeira subida destes valores. Apesar deste crescimento, em 2022, e face a 2013, os beneficiários representavam menos 27,1% e as famílias menos 12,2%. Em contrapartida, o valor médio das prestações, por beneficiário e por família, registou um aumento de 41,0% e 23,0% no período, respetivamente.

Gráfico 31– N.º de famílias e beneficiários com processamento de RSI e valor médio das prestações



Fonte: MTSSS, Informação estatística da Segurança Social

No âmbito das políticas públicas de emprego destaca-se a implementação das seguintes medidas:

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Medida Compromisso Emprego Sustentável	Concessão, à entidade empregadora, de apoios financeiros à celebração de contrato de trabalho sem termo com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P., adiante designado por IEFP, I. P	Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro	Prevenir e combater o desemprego e estimular a contratação de desempregados
Medida Incentivo ATIVAR.PT	Apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo ou a termo certo, por prazo igual ou superior a 12 meses, com desempregados inscritos no IEFP, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados	Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto	Prevenir e combater o desemprego, fomentar e apoiar a criação líquida de postos de trabalho, incentivar a inserção profissional de públicos com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho, promover a melhoria e a qualidade do emprego, incentivando vínculos laborais mais estáveis e fomentar a criação de postos de trabalho localizados em territórios do interior, de forma a reduzir as assimetrias regionais
Programa Valorização do Interior Incentivos à fixação de trabalhadores do Estado no interior	Cria um programa de incentivos à fixação de trabalhadores do Estado no interior	Decreto-Lei n.º 40/2020, de 17 de julho	Criação de Emprego no interior do território nacional
Medida «Emprego Interior MAIS - Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável»	Apoio financeiro direto às pessoas que, no âmbito de processos de mobilidade geográfica para o interior, iniciem atividade laboral em território do interior, passível de majoração em função da dimensão do agregado familiar que com ele se desloque a título permanente	Portaria n.º 174/2020 - Diário da República n.º 138/2020, Série I de 2020-07-17	Criação de Emprego no interior do território nacional
Medidas de apoio ao emprego e à economia Proteção no desemprego – Incentivo à atividade profissional	Estabelece medidas excecionais de proteção social, no âmbito da pandemia da doença COVID-19 (adapta o subsídio social de desemprego, reduzindo para metade os prazos de garantia existentes e agiliza o procedimento de atribuição do rendimento social de inserção)	Decreto-Lei n.º 20-C/2020, de 07 de maio	Apoio ao rendimento

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Programa Trabalhar no Interior	Cria o Programa Trabalhar no Interior que contempla um conjunto de medidas que pretendem estimular e facilitar a fixação de trabalhadores e do seu agregado familiar nos territórios do Interior, com mecanismos mais ágeis de procura de emprego e com apoios financeiros aos trabalhadores que optem por se fixar nestes territórios.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2020, de 27 de março	Criação de Emprego no interior do território nacional
+ CO3SO Emprego Sistema de Apoios ao Emprego e ao Empreendedorismo	Cria um sistema de apoio ao emprego e empreendedorismo, incluindo empreendedorismo social.	Portaria n.º 52/2020, de 28 de fevereiro	Criação de Emprego
Contrato-Geração	Incentivar a contratação sem termo e em simultâneo de jovens e desempregados de longa duração que se encontrem inscritos no IEFP	Portaria 112-A/2019, de 4 de dezembro	Apoio ao emprego jovem e ao desemprego de longa duração
Medida Contrato-Emprego	Altera o regime de candidatura à medida Contrato-Emprego (concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no IEFP)	Portaria n.º 95/2019, de 29 de março	Criação de Emprego